

التنمية الإدارية

• المجلد ١١١ • إبريل ٢٠٠٦ • (مجلة علمية ربع سنوية - يصدرها الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة)

بحضور رئيس الوزراء

دعم التعاون المشترك بين مصر والصين



ترقية ٣٥٠ ألف موظف في يوليو القادم

الملاحج الرئيسية لقانون الوظيفة العامة



المختصر المفيد.. وحدتك موجودة .. كل اللى عليك تختارها بالتحديد

بالمعرض الدائم للتمويل العقاري
بالبنك العقاري المصري العربي

١٨ المشهدى، قصر النيل - القاهرة من ١٠ ص إلى ٨ م
المعرض مفتوح أيام السبت.

تختار من بين ٢٥٠٠ وحدة عقارية بمعظم انحاء الجمهورية.
الوحدات متنوعة، سكنية، سياحية، ادارية، تجارية و متوفرة
فى مناطق متعددة:

المعادي - حلوان - مصر الجديدة - مدينة نصر - العباسية -
الزيتون - المطرية - السيدة زينب - عين شمس - المسبئية -
الهرم - ٦ أكتوبر - الأسماعيلية - العين السخنة - الأسكندرية -
الغردقة - الزقازيق.

* يوجد موقف سيارات مخصص لضيوف المعرض

لأى استفسارات اتصل بمركز
خدمات التمويل العقاري على رقم



البنك العقاري المصري العربي

١٩٩٣٩

أو زوروا موقعنا www.eal-bank.com

التنمية الإدارية

مجلة علمية ربع سنوية يصدرها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

في هذا العدد

• العدد ١١١ • السنة ٣٦ • إبريل ٢٠٠٦ م

رئيس مجلس الإدارة
ورئيس التحرير
د. صفوت النحاس

مدير التحرير
جمال سيد عبدالعال

الاخراج الفني والفلاف
عادل محمد حسن

أعضاء مجلس الإدارة
حسن السيد عبدالسلام
نوال محمد بيومي
وداد يعقوب نخيله
محمد زكي محمد
سلوى حسين الرويني

المراسلات: توجه المراسلات
باسم الأستاذ/ مدير تحرير
مجلة التنمية الإدارية الجهاز
المركزي للتنظيم والإدارة :
١ طريق النصر - مدينة
نصر - القاهرة رقم البريد :
١١٧٧٣
تليفاكس : ٢٦٠٢٠٨٣

البريد الإلكتروني

CAOA-CAOM64@yahoo.com

رقم الأيداع بدار الكتب: ١١٢٩

طبع بمطابع أخبار اليوم شارع الصحافة



12 ملأنا قيعق في مؤتمر تطوير الوحدات الإدارية

20 مؤتمر القيم والسلوكيات من أجل التقدم

17 كيف تنظم مؤتمرك..؟

52 أنت تسأل وقطاع الخدمة المدنية يجيب



في حوار مع
د. صفوت
النحاس
8



38

تكريم قدامى العاملين للتق

معايير فض الاشتباكين الكادر العام لشئون
العاملين والكادرات والقرارات الخاصة

24



اللامركزية في التعليم
في الوظائف الحكومية

40

قراءة في مشكلة
البطالة

33



المرأة تريد أن تشغل كل المناصب

46

64 الجديد في التشريعات الوظيفية

الإصلاح... والسلوك الإداري

إن الحديث عن الإصلاح الإداري في الوقت الحالي ليس حديثاً يتعلق بمعارف وتعريفات الإصلاح الإداري لأنه مهما تعددت تعريفات الإصلاح الإداري فإنه لا يمكن الحديث عنه إلا إذا شعرته كل وحدة ..وزارة .. هيئة أو أي جهة إدارية أنها معنية بعملية التطوير والتحديث والإصلاح وإنها مستهدفة به مما يخلق لديها الدافع للمشاركة والمساهمة بفاعلية في بناء منظومة متكاملة تعتمد على أسس وقواعد علمية تراعي البعد الإنساني لتحقيق نهضة إدارية شاملة لمصلحة هذا المجتمع والأجيال القادمة .

أي أن نقطة البداية لا بد أن تنطلق من الاتفاق على خلق بيئة مناسبة للإصلاح الإداري بتكاتف الجهود حول كيفية تحقيق التنسيق والتناغم بين الوحدات الإدارية عدم وضع العراقيل والمعوقات أمام الأفكار البناءة والمتطورة ، ومع تغير المفاهيم العالية لفلسفة الإدارة ونظمها لزم علينا أن نواكب تلك المتغيرات والمستجدات حيث أصبح البقاء ليس للأقوى فقط بل للأنفع والأجدر في الأداء والإنفاق في العمل وأصحاب الفكر الجديد مع وجود إدارة سليمة لا تعاني من التضخم وتشابك الاختصاصات وتكدس العاملين وبطء الإجراءات مما يعوق حركة النمو الاقتصادي ويقلل من معدلات التنمية المنشودة وهذا ما سعى إليه مشروع قانون الوظائف المدنية المقترح بأن وضع عدة ضوابط للقضاء على بعض السلبيات الموجودة بقانون العاملين المدنيين الحالي ووضع الكثير من المحفزات التي تساعد على الابتكار والتجديد وفتح الطريق أمام المبدعين ومن تثبت كفاءته للانطلاق إلى المناصب القيادية دون التقيد بالقواعد الحالية للأقدمية .

إننا يجب أن نضع الحقيقة أمام أعيننا أن الجهاز الحكومي ترهل وتضخم وأمامنا الآن فرصة لو أحسنّا استخدامها لتحقيق لنا الكثير فهناك الدعم الكامل للإصلاح الإداري من الرئيس محمد حسني مبارك وبرنامج الحكومة برئاسة الدكتور أحمد نظيف رئيس مجلس الوزراء لوضع آليات وسياسات لتنفيذ المشروعات الإدارية الطموحة التي وعد بها رئيس الجمهورية لكل ما يمكن عمله لوضع الإدارة المصرية على الخريطة العالمية لتكون جاذبة وليست طاردة للاستثمار وخلق صورة ذهنية جديدة بدلاً من الصورة البيروقراطية المتكونة عند المستثمر الأجنبي والعربي .

فالناخ مهين للإصلاح الإداري ولتنمو والجهاز يخطو الخطوات التي تسير مع هذا الاتجاه باستخدام كل الطرق لتحسين أحوال الجهاز الإداري ومن ثمار تلك الخطوات التنسيق مع وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وعقد اتفاقيات للاستعانة بكل الإمكانيات التكنولوجية المتوافرة لديها لدعم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في برنامجه لإعادة هيكلة الجهاز الإداري كمدخل لمواجهة المشكلات التي تراكمت خلال الفترة الماضية ووضع آليات لمواجهة هذه المشكلات التي البعد الاجتماعي ولا تمس المراكز القانونية المستقرة للعاملين بل تساعد في وضع خطة مستقبلية تحدد الاحتياجات الفعلية والحقيقية لكافة الأنشطة من القوى العاملة في كل تخصص على مدار السنوات القادمة .

إننا يجب أن نكتاف في بناء نموذج للسلوك الإداري القويم يعتمد في تكوينه على القيم والأخلاق والفضائل الضابطة للسلوك والبعد عن الرياء .

إننا قادرون على النجاح والتقدم والانجاز بحب العمل والأمانة والإنفاق نحو الهدف ، فالشعور بالانتماء والتخطيط السليم وإيجاد روح الفريق هو في النهاية لمصالح أجيالنا القادمة ومن هنا أصبح الإصلاح الإداري منهجاً حتمياً لمواجهة المشكلات القائمة والتي تعد عائقاً في سبيل الانطلاق نحو تحقيق معدلات التنمية المطلوبة .



الدكتور

صفوت النحاس

بمحضور رئيس الوزراء؛

د. النحاس يوقع مذكرة التفاهم المشترك بين مصر والصين فى مجال الإدارة



الجانبين واستضافة ورش العمل وإجراء الأبحاث فى الموضوعات ذات الاهتمام المشترك وتبادل المواد العلمية والإصدارات فى مجالات الإدارة العامة، إدارة شئون العاملين ونظام الخدمة المدنية.

وأضاف د. النحاس أنه بموجب هذا الاتفاق يتعاون الجهاز مع وزارة شئون العاملين الصينية فى دعم مجالات التعاون وتوطيد أواصر العلاقات المصرية الصينية فى مجالات إصلاح الخدمة المدنية وتطبيقاته وتدريب العاملين المدنيين وتنمية قدراتهم وتقديم البحوث فى مجال الإدارة العامة وإدارة شئون العاملين وإدارة الموارد البشرية فى القطاعات الخدمية.

وأشار رئيس الجهاز إلى أن هذه الاتفاقية يستمر العمل بها لمدة أربع سنوات...

بمحضور السيد الدكتور أحمد نظيف رئيس مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية وتنفيذاً لسياسة الدولة وخطة الحكومة لتقديم العلاقات الثنائية بين مصر ومختلف دول العالم فى شتى المجالات ، وقع يوم ١٩ ابريل الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة والسيد تشانج بيلين وزير شئون العاملين بجمهورية الصين الشعبية بمقر مجلس الوزراء مذكرة تفاهم للتعاون المشترك بين الجهاز ووزارة شئون العاملين بجمهورية الصين الشعبية لتعزيز أوجه التبادل والتعاون فى مجال إدارة شئون العاملين والإدارة العامة لتحقيق المصالح المشتركة والنشاط التبادلي بين البلدين.

وأكد د. النحاس أن هذا الاتفاق يفتح مزيد من التعاون بين البلدين الصديقين فى مجال تبادل الزيارات الميدانية بين

تمارس نشاطا لها طابع إنتاجي وتعتمد اعتمادا كاملا على مواردها الذاتية إلى شركات مساهمة او شركات قابضة مع تحديد العلاقة بصورة دقيقة بين دواوين الوزارات والهيئات العامة وما بين الهيئات بكافة مستوياتها مع إعادة النظر في هيكلية وحدات الإدارة المحلية . كما يتضمن المشروع إقامة شبكة قومية تربط بين مديريات التنظيم والإدارة في المحافظات والجهاز لسرعة البث في الموضوعات وتحقيق المساواة في معالجة المشكلات الوظيفية .

وأضاف د صفوت النحاس ان المشروع يهدف إلى تحقيق المساواة في معاملة العاملين بالجهاز الإداري للدولة من خلال توحيد بطاقات الوصف وتطبيق مكوناتها على الوظائف التي تعمل في ذات المجال وتتفق فيما بينها في الواجبات والمسؤوليات المسندة إليها واشترطات شغلها والتأهيل اللازم لذلك .

كما سيتم دراسة الهياكل التنظيمية لفروع الجامعات التي تحولت إلى جامعات مستقلة وأن المشروع يراعى تحقيق الربط بين احتياجات سوق العمل مع الأخذ في الاعتبار الطلب الخارجي والقبول في مراحل التعليم المختلفة ترشيحا للإنفاق على تكلفة التعليم دون احتياج لخريجين وتغاديا للضغط على الجهاز الإداري لتعيين أعداد كبيرة من الخريجين دون الحاجة إليهم الأمر الذي يؤدي إلى تزايد معدلات البطالة المقنعة ويقل من فرص تحسين الأجور للعامة الحقيقية .

والجدير بالذكر ان المرحلة الأولى لمشروع إعادة هيكلة الجهاز الإداري قد قامت بتوصيف وتوثيق الوضع القائم لـ ٣٤٧ مديرية خدمة بالمحافظات بنسبة ١٠٠٪ وعدد ٨٢ هيئة عامة خدمية واقتصادية بنسبة ٨٣٪ وعدد ١٣ جامعة وفروعها بنسبة ١٠٠٪ مع حصر العمالة الفعلية وتحديد معدلات الأداء وحساب المقررات الوظيفية وتحديد الفائض والعجز في الوظائف .

توقيع بروتوكول المرحلة

الثانية لتطوير البنية

التكنولوجية لمشروع إعادة

هيكلية الجهاز الإداري للدولة

المشروع يهدف إلى الربط بين احتياجات سوق

العمل والقبول في مراحل التعليم المختلفة

يفتح الدكتور طارق كامل وزير الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والدكتور صفوت

النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وبحضور الدكتور احمد درويش وزير الدولة للتنمية الإدارية المرحلة الثانية لمشروع تطوير البنية التكنولوجية للجهاز حيث يستعرض نتائج المرحلة الأولى من مشروع إعادة هيكلة الجهاز الإداري للدولة وما انتهت إليه من نتائج وكذلك يتم توقيع البروتوكول المنظم للمرحلة الثانية لاستكمال مشروع إعادة هيكلة وحدات الجهاز الإداري للدولة التي لم تتضمنها المرحلة الأولى وحجم الدعم الفني والمادي الذي ستقدمه وزارة الاتصالات للجهاز

حيث قدمت الوزارة في المرحلة الأولى التجهيزات الفنية وأجهزة الحاسبات الأولية المخطورة وإقامة شبكات الربط وإعداد برنامج لاستخدام وتوظيف مخرجات المشروع .

وصرح الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز أن المرحلة الثانية للمشروع تهدف إلى إعادة الهيكلة للهيئات العامة والنظر في أوضاعها القانونية سواء



د. طارق كامل
وزير الاتصالات
وتكنولوجيا المعلومات

إعادة النظر في هيكلية الهيئات

العامة وفي أوضاعها القانونية

بدمج ونقل اختصاصات بعض الهيئات التي تمارس نشاطا تخطيطيا ورقابيا في ديوان عام الوزارة المختصة أو تحويل العديد من الهيئات الاقتصادية التي



التجربة المصرية الرائدة في إنارة الريف المصري

التي قامت بتنفيذها هيئة كهربة الريف

منذ عام ١٩٧١ وحتى ٢٠٠٥/١٢/٣١

ومحطات التنقية والرفع الخاصة بالصرف الصحي.

وجدير بالذكر بأنه خلال نفس الفترة قامت الهيئة بتوصيل التيار الكهربائي لمساحة حوالي ١٢٢٨٠٠ فدان من أراضي الاستصلاح الخاصة للجمعيات والشركات والأفراد.

وحرصاً من وزارة الكهرباء والطاقة على أرواح المواطنين وممتلكاتهم فقد قامت الهيئة خلال الفترة من عام ٢٠٠٢ وحتى ٢٠٠٥/١٢/٣١ بتركيب ٧٢١٨٥ كم موصلات معزولة بمختلف محافظات الجمهورية.

وتتمثل الرؤية المستقبلية واستراتيجية الهيئة في الاستثمار في إنارة التوابع والنحجوع والتجمعات الصغيرة بواقع حوالي ٤٠٠ تجمع

وتابع سنوياً وتديم الشبكات الكهربائية للقرى التي سبق إنارتها بواقع حوالي ٢٥٠ قرية سنوياً وتجديد الشبكات التي انتهت عمرها الافتراضي بواقع حوالي ٢٥٠ قرية سنوياً.

كما تجدر الإشارة بأنه طبقاً لما جاء بالبرنامج الانتخابي للسيد / رئيس الجمهورية والذي يركز على ضرورة الإنهاء من استصلاح ٣.٤ مليون فدان على مستوى الجمهورية خلال الإثني عشرة عاماً المقبلة لتفعيل مشروعات استصلاح الأراضي والتنمية الزراعية بمناطق التنمية المختلفة بالجمهورية وكذلك من مطلق تشجيع الاستثمار في مجال استصلاح الأراضي وزيادة الرقعة الزراعية مما يعود بالنفع على الدولة وخلق فرص عمل وبناء مجتمعات زراعية وعمرانية جديدة فسوف تقوم الهيئة باستكمال ما بذاته من إقامة للبنية الأساسية من خطوط رئيسية لتوصيل التيار الكهربائي لأراضي الاستصلاح بمختلف محافظات الجمهورية، علاوة على الاشتراك في أعمال التغذية الكهربائية لعدد ٤٠٠ قرية من قرى الظهير الصحراوي في ١٦ محافظة وذلك لاستيعاب الزيادة السكانية حتى عام ٢٠٢٠ وما يوازي ٦ مليون نسمة من طريق استغلال المساحات الكبيرة المتاحة لهذه المحافظة بهدف إقامة مجتمعات جديدة وتقليل الكثافة السكانية بها.



د. حسن يونس وزير الكهرباء والطاقة

إن مشروع كهربة الريف يعتبر واحداً من أهم المشروعات العملاقة التي قامت بها الحكومة المصرية.

وقد استطاعت الهيئة طوال مسيرتها منذ إنشائها عام ١٩٧١ وحتى ٢٠٠٥/١٢/٣١ أن تقوم بتنفيذ العديد من المشروعات العملاقة والتي كان لها الأثر الأكبر في تنمية وازدهار المجتمع المصري عامة والريفي خاصة وذلك على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والثقافي وقد تمثلت هذه الإنجازات في توفير مصادر التغذية للمشروعات المختلفة وذلك بإنشاء وتوسيع عدد ٣٧٧ محطة محولات جهد ١١/٣٣، ١١/٦٦، ٢٢/٦٦ ك. ف بسعة إجمالية ١٢٥٠ م. ف. ا و مد ٥٩٢٥ كم خطوط هوائية وكابلات أرضية جهد ٦٦، ٣٣ ك. ف لربط هذه المحطات بالشبكة الكهربائية الموحدة.

كذلك فقد تم توصيل التيار الكهربائي إلى جميع القرى الرئيسية والتوابع الكبيرة والبالغ عددها ٦١٣١ قرية وتابع كبير، بالإضافة إلى توصيل التيار للتوابع الصغيرة والبالغ عددها ٣٢٤٦٦ تابع كما تم إجراء عدد ٨٨٣١ عملية تدعيم لعدد سيق إنارتها، وإحلال وتجديد الشبكات المتهاكلة لعدد ١٨٧٤ قرية مما استلزم مد ١٢٨٥ كم خطوط رئيسية ج. د. ك. ف.

ولضمان استمرار واستقرار التغذية الكهربائية داخل المدن فقد تم إجراء عمليات تدعيم لعدد ٢٢٢ مدينة على مستوى الجمهورية علاوة على تنفيذ عمليات تدعيم عاجل داخل المدن بالإضافة إلى إنارة وتدعيم للمناطق العشوائية بالمحافظات مما استوجب تركيب عدد ٤٠١ لوحة توزيع جهد متوسط وعدد ١٠٤٦٤ كشك كامل بالحلول سعيات مختلفة بالإضافة إلى مد كابلات وخطوط جهد متوسط بطول ١٢٤٧٠ كم وكذلك مد كابلات وخطوط جهد منخفض بطول ٢٣٦٣٨ كم هذا بالإضافة إلى توصيل التيار الكهربائي لعدد ٢١٣٥ عملية شروق وعدد ٦٤٧٧ عملية تنمية قرية وكذلك عدد ٨٢٥٤ تجمع سكني علاوة على توصيل التيار لعدد ٩٣٤٤ عملية مشروعات مصالغ وقوى محرك متاملة في مشروعات الأمن الغذائي ومحطات مياه الشرب

تيسيرات لنقل العاملين إلى المحافظات لجمع شمل الأسرة

القانون يفرض تعيين المعاقين والجهاز أطلق حرية التعيين ترقيه ٣٥٠ ألف موظف في يوليو القادم

فى حوار أجرته « التنمية الإدارية » مع الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الذى يحمل على كاهله عبء حل مشكلات الموظفين فى الجهاز الإدارى للدولة وتحمل ما يثار من أقاويل واتهامات حول الترقيات والتعيينات والبدلات والنقل بين المحافظات، وإن الجهاز هو الذى يعوق مطالب الكثير من الموظفين فى النقل من محافظة إلى أخرى أو يقف حجر عثرة أمام تعيين المعاقين أو عدم إجازة صرف بدلات التفرغ .. كان هذا الحوار للإجابة على التساؤلات المطروحة.



أجرى الحوار: جمال سيد عبدالعال

هذه الشائعات والأقاويل فكل موظف سوف يتأهل حقه فى الترقيات والعلاوات وكل ما يستحقه وهذه خطوات مستمرة فى برنامج الرسوم الوظيفى الذى أقرته الدولة لعلاج أحوال الموظفين. لمعالجة مشاكل تأخير ترقية العاملين بالدولة حيث تم ترقية أكثر من اثنين ونصف مليون موظف خلال السنوات الماضية.

وتم إرسال تعليمات لكافة وحدات الجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية لتسريع ترقية العاملين الذين أمروا من درجاتهم الوظيفية حتى ٢٠٠٦/٦/٢٠ م دلاً ل نقل من ٦ سنوات للدرجة الثانية و٨ سنوات للدرجة الثالثة و٩ سنوات للدرجة الرابعة والخامسة والسادسة.

وبالنسبة للدرجة الأولى سوف يتم ترقية كل من أتم ٦ سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو ٧ سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف المكتبية أو الفنية إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو أخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب وتجرى ترقية العاملين المستوفين للعدد المشار إليها باتباع القواعد المقررة قانوناً فالرسوم الوظيفى عالج مشاكل كثيرة.

بينما الترقيات العادية تتطلب توافر الشروط ووجود الوظيفة المنشأة والمولة والشاغرة - وتدخل فى نطاق السلطة التقديرية للجهات الإدارية من حيث تأخير الوقت اللازم لإجرائها .

فى البداية أكد الدكتور صفوت النحاس أنه فى ضوء توجيهات السيد الرئيس محمد حسنى مبارك وتنفيذاً لبرنامج الانتخابى من ضرورة تحسين أحوال العاملين المدنيين بالدولة وزيادة مرتباتهم وحل مشاكلهم والتيسير عليهم وإعمالاً للمبادئ الأساسية التى يقوم عليها برنامج الإصلاح الإدارى فى الاهتمام بالعنصر البشرى الذى تقع على عاتقه إدارة الجهاز الإدارى باعتباره الدور المحورى فى مجال الإدارة والمؤثر فى إدارة الخدمات وتحريك الآليات الحديثة فى هذا المجال ولذلك اهتمت الدولة بهذا الدور للعنصر البشرى وركزت على تحسين أحوالهم الوظيفية والوصول إلى رضاهم عن العمل الوظيفى حتى يتحولوا إلى طاقة منتجة وميسرة للخدمات التى يؤديها الجهاز الإدارى للدولة للمواطنين والمستثمرين حتى وصلت الزيادة فى أجورهم إلى ٢٤٪ هذا العام وما يستجد فى هذا الأمر تنفيذاً للبرنامج الانتخابى لرئيس الجمهورية.

تدور الأقاويل والشائعات فى أوساط الموظفين أن قرار ترقية الموظفين اعتباراً من أول يوليو القادم يهدف إلى حرمان عدد كبير من الموظفين ممن يمتون فى سبتمبر القادم المدة البينية اللازمة للترقية .. فما رأى سيادتكم ؟

هذا الكلام الأساسى لا أساس له من الصحة إننا لا نريد أن يضار موظف من أى قرار ولكننا نراعى الصلحة العامة فمثل ٢٥٠ ألف موظف سوف يتم ترقية فى أول يوليو القادم ليس كاف للرد على ما يثيرون

حصول الموظف على حقه في الترقية يخلق لديه

طموح في العمل والانجاز



حيث ترتب على نظام الترقيات العادية تجسيد أوضاع العاملين ورسومهم في وظائف مدداً تتضاعف عن المدة البيئية المطلوبة لشغل الوظيفة الأعلى مما خلق رسواً في الوظائف وقتل الطموح في نفوس العاملين..

وقد قام الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بدراسة هذه الظاهرة ووضع الحلول لها من طريق الترقيات الحتمية بحيث إذا قضى العامل مدداً معينة الدرجة التي يشغلها في تاريخ محدد ترغف درجته المالية التي يشغلها إلى الدرجة الأعلى ويرقى إليها في تاريخ محدد كما تم علاج مشكلة العاملين المدينين بالدولة بالدرجة الأولى وترقيتهم إلى وظيفة كبير.

مما قد نال سيادتكم عن توقف الدولة عن تعيين المعاقين وجرمانهم من فرصة العمل؟

لقد تكفل القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٨٢ الذي يكفل حماية المعاقين وضمان تعيينهم بنسبة معينة. ونصت المادة ١٠٠ من القانون على أن يخصص للمعاقين الحاصلين على شهادات التأهيل نسبة ٥٪ من مجموع عدد العاملين بكل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات والقطاع العام - كما تنترج هذه الوحدات باستيفاء النسبة المشار إليها واستبعاد المعاقين بدائرة عمل كل وحدة والمسجلين بمكاتب القوى العاملة المختصة على أن يتم استكمال النسبة المقررة بالقانون خلال سنتين من تاريخ صدور هذا التعديل... إلخ.

كما ورد في المادة (١١) من التشريعات العامة للموازنة العامة للدولة للعام المالي ٢٠٠٥/٢٠٠٤ وما قبله مستخدمة نظام حيز الدرجات للمعاقين مركزياً إجراءات المادة ١٢ فقر ثالثة من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٨:

ويقوم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة باحتجاز نسبة ٥٪ من أعداد ومسمايات الوظائف التي يصرح بالإعلان عن شغلها لتعيين المعاقين عليها - وفي تاريخ موحد ودفعة واحدة في كل وحدة من الوحدات الإدارية - الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية بالمحافظات وكذا مديريات الخدمات بها وذلك بعد إخطارها من قبل الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالمعد الخصاص لها والتوزيع التي تنبأ لهذه الأعداد... إلخ.

النظام الجديد واللامركزية

وهذا نظام يتسم باللامركزية الشديدة والتعقيدات الإدارية ويؤدى إلى تعطيل استخدام نسبة الخمسة في المائة المخصصة لبعض المعاقين.

وقد قام الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بدراسة وسائل تعيين المعاقين واستيفاء النسبة المخصصة على ضوء التخصيص القائمة حيث تبين أن نظام حيز الدرجات مركزياً عند كل إعلان وتوزيعها على الوحدات الإدارية من جانب الجهاز والتعيين عليها في وقت محدد قد ترتب عليه وضع عقبات في سبيل تعيين المعاقين وصلت إلى حد تعطيل التعيين على النسبة المحددة لهم واقترح نظاماً جديداً التي فكرة المركزية في حيز نسبة التعيين للمعاقين كما ألقى فكرة التعيين في وقت موحد.

وقد جاء التاشير رقم ١٢ من التشريعات العامة للموازنة العامة ٢٠٠٦/٢٠٠٥ متضمنة النظام المقترح من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة حيث جاء النص على أنه يتعين على كل وحدة قبل اتخاذ إجراءات التعيين التقدم إلى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ببيان يتضمن مسمايات الوظائف ودرجاتها المالية والمجموع النوعية التي تحتاج إلى شغلها لتعيين المعاقين في حدود نسبة ٥٪ المحددة لتشغيل المعاقين ومجموعة العاملين بالوحدة والعدد الذي سبق تعيينه من المعاقين.

وعلى أن يقوم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بإبداء الرأي في ضوء

البيانات الواردة من الوحدة وعلى مسئوليتها الكاملة وفي حالة الموافقة سيتم إخطار الوحدة لاتخاذ إجراءات التعيين للعدد المخصص لها من المعاقين ثم تقوم الوحدة بإصدار القرارات اللازمة وإخطار الجهاز المركزي بذلك. وهذا التأشير ألقى فكرة تجميع الأعداد المخصصة لتشغيل المعاقين على مستوى الدولة والتعيين في وقت موحد وأعطى للجهات الإدارية سلطة التعيين مباشرة للمعاقين.

وبذلك يكون الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة قد وضع تيسيراً هاماً بالنسبة لمطالعة من المواطنين أولى بالرعاية وبسر شغلهم للوظائف العامة إعمالاً للنسبة المحددة بالقانون حيث سيتم حصر ما شغل من الوظائف التي سبق حجزها لتعيين المعاقين والتي يتبقى منها لاستيفاء نسبة ٥٪ على أن ترد هذه البيانات نهاية الشهر الحالي مؤكداً إن إجراءات التعيين بالنسبة للمعاقين تكون من طريق الإعلان داخل كل وحدة وترتيب المتقدمين في كشوف مستقلة لكل وحدة كل حسب المؤهل وتنتم المفاضلة على أساس أقدمية التخرج وعند التساوي يفضل الأكبر سناً.

تيسيرات نقل المعاقين

وماذا عن نقل العاملين بين المحافظات؟

من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها الدستور المصري (مبدأ جمع شمل الأسرة) وقد جبرت القوانين التي تحكم نظام الوظيفة العامة على احترام هذا المبدأ بحيث يمنع الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو للدراسة إجازة تمتد مدة بقاء الزوج في الخارج سواء أكان الزوج المسافر من العاملين في الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص وهو ما يؤكد حرص للشرع على جمع شمل الأسرة في مكان واحد.

وهذا النهج هو ما أدى بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على إجراء الدراسات التي تؤدي على تحقيق هذا الغرض.

وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٨ لسنة ٢٠٠٠ في شأن تيسير نقل العاملين إلى جهات قريبة من محل إقامتهم بالمحافظات المختلفة بحيث أعطى للعاملين بالوحدات الإدارية المختلفة الراغبين في النقل إلى جهات بمحافظات أخرى يوجد بها مقر إقامتهم الباتن أن يتقدموا بطلباتهم إلى المحافظة التي يعملون بها خلال شهر مارس من كل عام على النموذج المعد لذلك وعلى أن يرفق بالنموذج مايشهد توافره مكان الإقامة الدائمة بنطاق المحافظة الراغب في النقل إليها.

ويقوم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بدراسة هذه الطلبات بما يحقق التوازن بين أعداد وتوزيعات العاملين القبولين من وإلى كل محافظة وتصويب الأوضاع دون إخلال بحق السلطة المختصة في إجراء النقل

اصلاح احوال الموظفين من أولى اهتمامات الرئيس مبارك

نتعاون مع النقابات فى علاج مشاكل بدل التفرغ

بدل التفرغ للمهندسين الزراعيين.

حيث نصت المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ فى شأن تقرير بدل تفرغ للمهندسين الزراعيين على أن يمنح المهندسين الزراعيون أعضاء نقابة المهنة الزراعية الذين يتفرغ لشغلهم لوظائف تقتضى التفرغ وعدم مزاولة المهنة فى الخارج المخصصين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بدل تفرغ بنسبة ٣٠٪ من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة.

قام الجهاز المركزى للتخطيط والإدارة بدراسة الموضوع عن طريق لجنة مشكلة من وزارة الزراعة والجهاز المركزى للتخطيط والإدارة ونقابة الزراعيين وذلك لتحديد وظائف المهندسين الزراعيين التى تقتضى التفرغ والتي يستحق شغلها بدل التفرغ للمهندسين الزراعيين وعرض ذات الموضوع على لجنة الزراعة بمجلس الشعب والتي وأصحت بتعديل قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ وذلك بحذف المادة الثانية بما يقق استمرار صرف البدل وذلك أسوة بما تم اتباعه فى هذا الشأن بالنسبة للطباطى البيطريين الذين كان يشغلهم ذات القرار.

وتتفصيلاً توصية لجنة الزراعة بمجلس الشعب عقد اجتماع بوزارة الزراعة مكتب فيه النقابة ووزارة الزراعة والجهاز المركزى للتخطيط والإدارة وقد أعدت اللجنة مشروع القرار وحددت الآليات التنفيذية فى أخذ موافقة وزارة المالية على التكلفة المترتبة عن طريق وزارة الزراعة ثم العرض على لجنة شئون الخدمة المدنية بالجهاز المركزى للتخطيط والإدارة بعد موافقة وزارة المالية وعرض مشروع القرار بعد موافقة لجنة شئون الخدمة على قسم التشريع بمجلس الدولة لمراجعة قبل استصدار من رئيس مجلس الوزراء.

وتت الموافقة على منح المهندسين الزراعيين بدل التفرغ بواقع ٣٠٪ من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة التى يشغلونها إذا كانت بطاقة الوصف الخاصة بوظيفاتهم تضمن أعمالاً زراعية يحظر على غيرهم ممارستها طبقاً لحكم المادة ٨٥ من القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٦ وقرار وزير الزراعة رقم ٢٩٨ لسنة ٢٠٠٥ فى شأن تحديد الأعمال التى لايجوز لغير المهندسين الزراعيين نقابة المهنة الزراعية مباشرتها.

كما تضمن قرار وزير الزراعة ٣٩٨ لسنة ٢٠٠٥ تحديد الأعمال التى لا يجوز لغير المهندسين الزراعيين نقابة المهنة الزراعية مباشرتها.

وأن يعتبر مسيحياً ما تم صرفه من بدل تفرغ للمهندسين الزراعيين فى ظل القواعد السابقة.

وبهذا الحل التشريعى الذى جاهد الجهاز المركزى للتخطيط والإدارة فى وضعه موضوع التنفيذ انتهت مشكلة المهندسين الزراعيين تماماً واستقرت أوضاعهم..

وفقاً للقواعد المقررة مع وضع استثناء على هذا القرار بالنسبة لأعضاء الهيئات القضائية وأعضاء هيئات التدريس بالجامعات والعاملون بوظائف التعليم وغيرها من الجهات ذات الطبيعة الخاصة.

وقد أصدر الجهاز المركزى للتخطيط والإدارة الكتاب الدورى رقم ٧ لسنة ٢٠٠٤ بشأن الضوابط الحاكمة للنقل بين وحدات الجهاز الإدارى للدولة وبما يحقق الهدف من جمع شمل الأسرة.

● ماذا عن مشكلة المقابل النقدي لرصيد الإجازات هل مازالت توجد مشاكل بعد إصدار الجهاز للكتاب الدورى للجهات الإدارية لاتخاذ اللازم معالجة هذه المشكلة؟

تتفصيلاً للحكم المحكمة الدستورية العليا فى القضية رقم ٢ لسنة ٢١ قضائية دستورية بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد الإجازات الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعاً إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل.

فإن من تنتهى خدمته يتقاضى مقابل نقدي لرصيد الإجازات أربعة أشهر على أجره الأساسى مضموناً إليه العلاوات الخاصة عند انتهاء خدمته (ولا نزاع حول هذه المسألة)

● إذا من أين ظهرت النزاعات؟

النزاعات تنشور حول سداد من الأربعة أشهر ويقترح لحسم هذه المنازعات أن يتقدم العامل بشهادته من الجهة الإدارية من واقع ملف خدمته وسجلات الإجازات يكون محدد فيها الرصيد المتبقى له فيما يزيد على الأربع أشهر أن تعتمد الشهادة من السلطة المختصة بغيرها المحدد فى القانون (الوزير) (المحافظ) (رئيس الهيئة العامة) معنا للتلاعب ، أن ينص صراحة فى الشهادة أن هذا الرصيد المتبقى كان لأسباب اقتضتها مصلحة العمل

وفى هذه الحالة : يتم تسوية مستحقاته وصرفها إليه عند انتهاء الخدمة وإذا كان قد أقام دعوى يتم التصالح فيها بعد صرف هذه المستحقات.

● هل بعد هذا النظام هل تتوقعون سيادتكم إنهاء هذه النزاعات؟

سوف يتم إنهاء جميع الدعاوى المقامة من العاملين وهو ما يقرب من نصف مليون دعوى معرضة أمام محاكم مجلس الدولة وينتج عن ذلك تفرغ العاملين أصحاب المنازعات لأعمالهم ورضائهم عن العمل الوظيفى مما يترتب عليه بالضرورة أثراً إيجابياً على الأداء الوظيفى وتحسين مستوى الخدمة المؤداة.

وسوف يكون لذلك أيضاً أثر فعال على تقليل العاملين لى إصلاح فى نظام الوظائف العامة طالما يتفاد أن حقوقهم الوظيفية محل اعتبار من جانب الدولة دون بدلهن لى حانة فى الوصول إليها.

وإنه لنجاح هذه التجربة يجب مراعاة الآتى بكل دقة:

١- الوصول إلى الابدأ المستقر عليه وذلك بالاتفاق بين مجلس الدولة والجهاز المركزى للتخطيط والإدارة على ضوء الأحكام المتواترة فى المسألة الواحدة والفقاهى.

٢- تحديد المسائل التى يمكن تطبيق النظام المقترح عليها على سبيل المثال (بدلات التفرغ - بدلات ظروف ومخاطر الوظيفة وبدلات الهدوى - منازعات الحوافز والمقابل النقدي لاستثمارات السفر الجانية - بدلات الإقامة - التسوية للحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة - إعادة التعيين - الترقية بالمرسوم الوظيفى) ويخرج من ذلك النظام الدعاوى التأديبية ودعاوى الترقية العادية ودعاوى الأفراد والمعقود وغيرها.

يثار بين الحين والآخر النزاع حول بدلات التفرغ لبعض الوظائف ماذا تم فيها؟

نحن نقوم بدراسة كل حالة على حدى بالتعاون مع النقابات المختصة ووزارة المالية ومجلس الدولة وقد تم علاج بعض الحالات على سبيل المثال

توفير
البريد المصري
أفضل
عائد سنوي
في مصر

عائد يفوق
حساباتك ..



البريد المصري
EGYPT POST

تعد خدماتنا أفضل

للمرتبة من المعلومات اتصل بـ

٠٨٠٠٨٠٠٢٨٠٠

www.egyptpost.org

ترشيد هياكل الجهاز الإداري للدولة لرفع كفاءته وليس تقليص العمالة



د. صفوت النحاس ود. أحمد درويش أثناء الجلسة الافتتاحية

تفعيل استخدام شبكة الانترنت في تقديم الخدمات الحكومية

● تقييم وتطوير وحدات الجهاز الإداري
وأكد د. النحاس على أن فوائد هذا المؤتمر تأتي من خلال تلاقى خبرات هذا التجمع رفيع المستوى الذي يضم نخبة المتميزين من الأساتذة الجامعيين والخبراء في الفكر الإداري الحديث والقيادات المسؤولة عن رسم السياسات وتنفيذها. ولتضافر الجهود من خلال البحث والتشاور بهدف ترجمة سياسات التطوير أفكاراً أو ممارسة وحفظها والتجارب مع المتغيرات العالمية وإتاحة فرص الوصول السهل لكل المواطنين للحصول على الخدمات والمعلومات بكفاءة عالية في الشكل والنمط والأداء وتناسبا على ما تقدم ولتحويل هذا الفكر إلى منجز عمل كان التوجه الذي يتنهجه الجهاز في تنظيم هذا المؤتمر من خلال المنظمات التالية

أولا: الالتزام بالعمل على استخدام نظم المعلومات في إعادة هيكلة الجهاز الإداري للدولة وذلك لدعم نظام متكامل لترشيد هذه الهياكل وذلك من منظور رفع الكفاءة الإدارية بالقطاع الحكومي وليس تقليص العمالة كما يتوهم البعض باعتبار أن ترشيد هذه الهياكل ليس هدفا في حد ذاته ولكنه لمحالة القصور في الهياكل القائمة الذي ينجم عنه توزيع غير سليم للعمالة وتراكم وظيفي ومناطق معطلة من

مختلف المستويات في سبيل التنمية والتقدم وتمشيا مع هذه التوجهات وضع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة عدة محاور للإصلاح الإداري والقضاء على السلبيات وهي

- إعادة هيكلة الجهاز الحكومي
- التوسع في نظام الامركزية
- تطوير الخدمات الجماهيرية وميكنة المناسب منها
- تطوير تشريعي للقوانين الحاكمة للجهاز الإداري
- تدريب فعال ليزيد الكفاءة
- تحديث قواعد البيانات

د. صفوت النحاس :

قصور الهياكل الوظيفية العالمية
للجهاز الإداري للدولة يؤدي إلى
توزيع غير سليم للعمالة وتراكم
وظيفية ومناطق معطلة

الاهتمام بإيجاد جيل جديد من قيادات الصف الثاني وفق المفاهيم المستحدثة في التطوير

عقد الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة مؤتمر تطوير الوحدات الإدارية بالقطاع الحكومي خلال الفترة من ٢٢ - ٢٤ يناير الماضي برعاية الأستاذ الدكتور أحمد درويش وزير الدولة للتنمية الإدارية برئاسة د. صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وحضره العديد من الوزراء والمحافظين وقيادات الأجهزة الحكومية والوحدات الإدارية وذلك بهدف مواكبة أحدث المتغيرات العالمية لرفع كفاءة الجهاز الإداري وعرض منهجية وآلية إعادة هيكلة الجهاز الحكومي وحلقة بهئية التطوير المستمر لمواجهة تحديات المستقبل وتفعيل دور الخوالة البشرية من أجل تحقيق التنمية ومناقش المؤتمر خلال ثلاثة أيام العديد من أوراق العمل على ثلاث محاور، إعادة الهيكلة بالموارد البشرية، معايير تقييم أداء الوحدات الإدارية،

ومى الجلسة الافتتاحية للمؤتمر أكد الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أن المؤتمر يمثل محاولة جادة ومخلصة من الجهاز لتنفيذ جهود الإصلاح الإداري باعتباره من التوجهات الأساسية للدولة وبصورة هذا الفكر بوضع استراتيجية شاملة تقصص عن هذا التوجه من خلال تطوير الوحدات الإدارية بالقطاع الحكومي كمدخل لا يبدل عنه لرفع كفاءة الأداء الإداري لهذه الوحدات وتغيير مرجعية القطاع الحكومي تعزيز فرص تأهيل لمواجهة التحديات التي تعترض سيره على



تجربة مصلحة الجمارك تطبيق نظم المعلومات الاستراتيجية لدعم القرارات ، ورقة عمل خاصة بإعادة الهيكلة ، بناء المجتمع المصرفي ضمن إطار نموذج الإدارة الدولية (نموذج الكفاءات) تفصيل وتطوير تكنولوجيا المعلومات للتهنؤس بالجهز الإداري

المحور الثاني تنمية الموارد البشرية:

دور قادة المستقبل في دعم التغيير وإصلاح الإداري، استخدام الذكاء العاطفي في إعداد القادة، التدريب كمسور للتنمية البشرية، منظومة التدريب في ظل بيئة التطعيم الإلكتروني، التدريب كمسور لتنمية الموارد البشرية، التدريب كمسور لتنمية الموارد البشرية (تجربة الهيئة القومية للأنفاق) ، تهيئة وإعداد كوادر الصف الثاني للمستقبل

المحور الثالث معايير تقييم أداء الوحدات الإدارية:

نموذج مقترح للإيضاح المحاسبي عن صافي قيمة القطاع الحكومي كمدخل لتدعيم اعتبارات الشفافية الدولية ، أهمية كفاءة الخدمات الحكومية في جذب الاستثمارات، دور موازنة البرامج والأداء في دعم قرارات إدارة المالية العامة، دور موازنة البرامج والأداء في تقييم الأداء المؤسسي ، أسلوب القياس بالافضل كمدخل لتحسين أداء مؤسسات الأعمال ، المفاهيم الجديدة لأبعاد التنمية الشاملة في مصر باستخدام التدريب كآداة للتنمية البشرية والتجارب بعض الوحدات في مجال التطوير وفي ورقة عمل عن دور الجهاز في مجال التدريب لاستاذة ليلي محمد ناصف رئيس قطاع التدريب بالجهاز أكدت فيها بأن العالم يواجه أوضاعاً متغيرة من حيث التغيرات التكنولوجية والتغيرات الاقتصادية، ولاشك أن هذه التغيرات الحاصلة تفرض علينا ضرورة العمل على مواجهتها حيث أصبح من الصعب على العاملين والقادة المسؤولين عن العمل بالوحدات الإدارية المتخلفة أن تتكيف وتنمى في أداؤها وأن تتوصل إلى طرق ومفاهيم إدارية جديدة تستند للتهنؤس بالإنتاجية

وأن التدريب بعد محور رئيسي كمسور من محاور تنمية الموارد البشرية لذلك فقد اهتم الجهاز بتدريب وتنمية العنصر البشري وتطوير قدراته وإمكاناته بكل السبل ليتمكن من مواكبة ومعايشة التغيرات السريعة والمتلاحقة وبالتالي تحقيق التنمية الشاملة وقد عرضت الأستاذة ليلي في ورقة العمل رسالة الجهاز في مجال التدريب .

تنمية الموارد البشرية، التدريب كمسور لتنمية الموارد البشرية دور الجهاز المركزي للتطعيم والإدارة، دور التدريب في التنمية البشرية عرض لتجربة مصلحة الضرائب على التبعيات، أهمية السلامة والصحة المهنية في تنمية الموارد البشرية، تشغيل وصيانة العقول البشرية وفي اليوم الثاني: علمت ورش عمل مخصصة على ثلاثة محاور، إعادة الهيكلة، تنمية الموارد البشرية، معايير تقييم أداء الوحدات الإدارية.

في المحور الأول: إعادة الهيكلة وتضمن العديد من الموضوعات:

الدور الاستراتيجي لتكنولوجيا المعلومات لتطوير الإدارة الحكومية نحو إقامة مجتمع المعرفة ، ثقافة الجودة في المطومات، تجربة محافظة الاسكندرية كأول محافظة الكترونية،



د. أحمد درويش

تعميم تجارب نواب المحافظين للتفرغ لباشرة الأعمال اليومية

العالمين. ثانياً: وبقينا من الجهاز في أن تهيئة المناخ لإصلاحات عميقة لرفع كفاءة الجهاز الإداري للدولة يتطلب بالشورة تنمية وتحفيز الطاقات البشرية وبعت الصبوية في كوادرها وعلى قممها القيادات الإدارية مما يحتم علينا طرح مناقشة النظريات الإدارية الحديثة في مجال تنمية الموارد البشرية باعتبار قضاياها تفوق قضايا الموارد المالية التي كانت تحظى بالأولوية في الفكر الإداري التقليدي

ونظراً لاهتمام الدولة بالتنمية البشرية من أجل الإنسان القادر على التعامل مع مفردات العصر الجديدة ومواجهة تحديات لإحداث التلقة النوعية المرتبطة للاقتصاد الوطني وتمسين مستوى المعيشة باعتبار أن التنمية البشرية حجر الزاوية في تحقيق التنمية الشاملة بوجه عام والجهاز الإداري بوجه خاص من أجل زيادة فاعلية العنصر البشري الذي يقع عليه اليوم أعباء جديدة تتطلب المزيد من العمل والعماء تحقيقاً للخطة المصممة التي تقوم الدولة بتفنيدها حالياً متمثلة في وضع آليات جيدة لتحديث الجهاز الإداري للدولة والذي يضم ٩٠ مليون شخص والتخلص من السلبات التي يعانى منها.

ثالثاً: ولأن ما لا يمكن قياسه وتقييمه لا يمكن تحسينه كان لزاماً أن ننخذ موضوع تقييم أداء الوحدات الإدارية للتحرك خلال المؤتمر حيث أن كفاءة الأداء الحكومي هو المؤشر العالي لجذب الاستثمارات وأن استخدام الشفافية والتابعة الصادقة المستمرة يفرض تحسين ورفع كفاءة الأداء الإداري هي المسجل الدائم للتخطيط السليم

وأكد الدكتور أحمد درويش وزير الدولة للتنمية الإدارية في كلمته التي ألقاها في الجلسة الافتتاحية على أنه يجري مشرى الآن صياغة مشروع قانون العاملين الجديد بعد صياغة مجلس الوزراء على مبادئ القانون يهدف القضاء على الفساد الإداري من خلال استخدام وسائل عقاب رادعة للموظف غير الكفء أو الفاسد إدارياً مشيراً إلى أن القانون الحالي لا يتضمن عقوبات رادعة للمخالفين وأكد أن القانون الجديد يتضمن وسائل جديدة لشغل الوظيفة والمساواة بين الموظف والتمين بعدد مؤت في جميع الحقوق المالية والتأمينية مع إمكانية ازدياد مرتبات أصحاب العقود المؤقتة من المعينين وليس معنى ذلك أنه سيتم تثبيت العاملين بغير مؤتقة على الموازنة الاستثمارية كما أكد د.درويش أن الفترة المقبلة ستشهد اعتماد نظام العقود المحدودة بدة زمنية وقابلة للتجديد وأعضاء وزير الدولة للتنمية الإدارية أن القانون الجديد يتضمن دوراً جديداً للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة حيث سيصبح المنظم والمراقب للجهاز الإداري للدولة وهي مهمة ليست سهلة

وتركزت أهم أوراق العمل في الجلسة الأولى: دراسة حول التطوير التنظيمي والهيكلي لوحات الجهاز الإداري، نتائج منهجية إعادة الهيكلة تجربة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، رؤية مستقبلية عن دور المعلومات في تطوير الجهاز الحكومي، مداخل غير تقليدية للإصلاح الإداري في مصر، التغيير طريقك للنمو.



د. صفوت الحناوي ود. محمد الفيزي

تتكامل في عملها عند كل مستوى.

- الربط بين استراتيجيات الأعمال واستراتيجية تكنولوجيا المعلومات
- الاهتمام بدراسة طواهر وأنماط سوء السلوك التنظيمي في جميع أجهزة الدولة عملاً على تشخيص أسبابها ووضع أساليب لمواجهتها والقضاء عليها باعتبار ذلك مدخل أساسي لبناء نسج طبيعي لشفاة تنظيمية تزدهر فيها جهود التطوير
- يراعى عند إعادة هيكلة قطاع الخدمات بالجهات الحكومية فصل مقدم الخدمة عن المستفيد منها مع وجود طرف مستقل للاعتماد ووضع معايير أداء الخدمة وحماية حقوق المستفيدين

- النظر في تكامل قوانين الوظائف المدنية مع قوانين الضمان والتأمين الاجتماعية وقانون العمل بما يؤدي إلى استقرار وظيفي ومواجهة ظاهرة البطالة وحماية حقوق العاملين وإيجاد حد أدنى من التكافل الاجتماعي ومستوى المعيشة الذي يفرضه التطبيق التكاملي لهذه القوانين للعاملين بالدولة.

- يراعى عند إعادة هيكلة الجهاز الإداري للدولة أن يحقق الهيكل التنظيمي الفاعل ما يلي

- التنسيق الكامل لمعالجة مشكلة الزواجية سواء على مستوى الأعداد الاختصاصات ما بين الوحدات التابعة لقطاع واحد أو تابعة لقطاعات مختلفة بحيث تعمل كافة الأجهزة في منظومة متكاملة تتجه جميعها نحو تخطيط الأهداف القومية ودعم الاقتصاد القومي.

- التأكيد على تطبيق الامركزية ودعم نظام الإدارة الملمية لتوفير الإمكانيات وإعطاء السلطة الكاملة لتفويض المحافظات بإمكانياتها المتاحة نحو الارتقاء بمستوى المواطنين مع تصديد العلاقة بصورة أكثر دقة ما بين دوائر الوزارات والهيئات العامة وما بين الهيئات بكافة مستوياتها مع إعادة النظر في هيكله وحدت الإدارة المحلية في ضوء ما يسفر عنه قانون الإدارة المحلية الجديد

- في ظل النهج الاقتصادي الجديد الذي تأخذ به الدولة في الوقت الحالي فإن الأمر يتطلب إعادة النظر في الشكل القانوني للهيئات العامة وإعطاء اللبائل التالية

■ تحويل العديد من الهيئات الاقتصادية والتي تمارس نشاطها على طابع إنتاجي وتعتمد اعتماداً كاملاً على مواردها الذاتية إلى شركات

وأوراق العمل من خلال ثلاثة أيام.

انتهى المؤتمر إلى وضع التوصيات التالية

توصيات المؤتمر الأول

- وضع البرنامج القومي لتهيئة للجمع بجميع فئاته وقطاعاته للدخول إلى مجتمع المعرفة وفق استراتيجية شاملة ومتكاملة تقوم على
- المشاركة من جميع الأطراف الحكومية والأهلية وخاصة
- الإعلام لنشر ثقافة المعرفة لدى جميع الفئات.
- وجود مراكز للتميز لنقل ثقافة المعرفة وتطبيقاتها العملية
- وجود شبكة متكاملة للمراكز للمعرفة



د. أحمد ناصف

النظر في تكافل قوانين الوظائف المدنية مع قوانين الضمان والتأمينات الاجتماعية وقانون العمل

■ إستراتيجية الجهاز في مجال التدريب

أهم المخيفات التي تواجه تنمية الموارد البشرية مفهوم تنمية الموارد البشرية والهدف منها ، أهداف وسياسات تدريب العاملين بمصر، محاور العملية التدريبية ، مستويات أجهزة ومراكز التدريب الإداري ، البرامج التدريبية حيث تنقسم إلى ثلاث مستويات الهدف منها ، الاعتمادات المالية للتدريب ، أهم المؤشرات المؤثرة على النشاط التدريبي ، وانتهت في ورقة العمل إلى : أن الجهود التي تبذل في مجال التدريب تواجهها الكثير من المشكلات التي تحول دون تحقيق الأهداف الكاملة للنشاط التدريبي إلا أن ذلك لا يقلل بلاء حال من النجاحات التي تحققت في هذا الشأن وما يقوم به الجهاز المركزي للتعليم والإدارة والوحدات الإدارية بالجهاز الحكومي ومراكز التدريب الخاصة حيث تساهم جميعاً بجهد واضح في تدريب وتنمية الموارد البشرية وبما يؤدي إلى رفع كفاءة الجهاز الحكومي وجعله مؤهلاً للمشاركة في عمليات التنمية الشاملة .

تفعيل رسالة المعقول البشرية

وقد استعرض د . محمد عبد الغنى محال رئيس مجلس إدارة مركز تطوير الأداء والتنمية ورقة عمل .

هل تكونوا الثورات العقلية المتسارعة في نهايات القرن العشرين ، وبداية القرن الواحد والعشرين إلى إعادة بناء وهندسة شخصية الإنسان ؟

ثانياً...رسالة المعقول البشرية، التراكم والتميز، التفكير، البحث والتفسير ، تكوين الأساس الفكري، دقة والجودة.

أسس ربيعة العقل البشر

ودور قادة المستقبل في دعم التغيير والإصلاح

وعرض نموذج مقترح لبناء تكنولوجيا إدارية مصرية وتناول الدكتور عبد الله محمد أسعد رئيس مجلس إدارة الهيئة العربية للتدريب والاستشارات في ورقة العمل التي قدمها المؤتمر حول دور قادة المستقبل في دعم التغيير والإصلاح الإداري

المحددات البيئية وتأثيرها على الفاعلية الإدارية

العوامل البيئية والافتراضات الأساسية للفكر الإداري، بيئة إدارية أم صفوة إدارية ؟

أ - إفتراضات نظام إختيار القيادات الإدارية

ب - قووس نظام إختيار القيادات الإدارية

ج - ضرورة الإداري التطبيقي وغير التطبيقي

مفهوم الفكر الإداري التطبيقي وغير التطبيقي

التطبيقي

والفتحت الدراسة التي قدمها د . عبدالله أسعد

١- بناء قاعدة بيانات عن الإدارة المصرية

٢ - قيام أجهزة التنمية الإدارية بتقييم التكنولوجيا الإدارية المنقولة من الخارج

٣- ضرورة الإهتمام بالإدارة كمهنة

٤- الإهتمام بإعداد المهارات المهنية المتخصصة في مجالات المعرفة الإدارية

٥- ضرورة التنسيق بين جهود الأجهزة المعنية بالتنمية الإدارية

٦- ضرورة تدعيم قنوات الإتصال وتبادل المعلومات بين علماء الإدارة والمديرين الممارسين وبعد مناقشة العديد من الأبحاث والدراسات



جانب من حضور الوفاق

الحرفية والخدمية والمعونة والتي تحصف بضعة المستوى وعدم الالتزام إضافة إلى التكلفة العالية في الأجور ومستلزمات التشغيل حيث تقدر نسبتهم بحوالي ٧٠٪ إلى إجمالي العالة في الجهاز الإداري.

وذلك لإنشاء شركات متخصصة لأعمال الصيانة والنظافة والأمن تسهم فيها الهيئات واتخاذ الإجراءات القانونية لنقلهم إليها ضمانا لتسليم أدائهم وتخفيف العبء عن المجتمع الوظيفي بالدولة.

- اعتماد جهود التنمية الإدارية بإيجاد جيل جديد من قيادات الصف الثاني وفق المفاهيم المستعملة في التطوير وإصلاح المؤسسات في القيادة ويعملوا على إعادة هيكلة المفاهيم وبناء نسج ثقافة تنظيمية تحل فيها المفاهيم الحديثة والمرتبطة بالتطوير محسلة للمفاهيم المرتبطة بالثقل وتقدم التغير.

- العمل على بناء منظومة متكاملة للتدريب وتنمية الموارد البشرية على مستوى الجهاز الحكومي تشمل على جميع مراكز التدريب القائمة والتي ترتبط ببعضها في إطار شبكة متكاملة تتوزع فيها الأدوار وتصل الموارد البشرية، عملا على تعظيم المائد من جميع الموارد المتاحة على مستوى الدولة.

- العمل على تشجيع قيام المؤسسات الخاصة بتنمية الموارد البشرية في مختلف المجالات وبكامل الوسائل لتكون قادرة على القيام بدورها في إعداد الكوادر المزعلة في جميع المجالات لتصبح قادرة على المنافسة في سوق العمل بما يؤدي إلى انتقال مسؤولية التنمية وإعداد الموارد من جهة العمل إلى الفرد نفسه ليصبح قادر على الانتقال بين مختلف الوظائف التي تناسب إعداده وقدراته في سوق العمل التنافسية.

- الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في مجال التدريب والتنمية البشرية لإتاحة الفرصة للأفراد للتنمية الذاتية من خلال التدريب العمدمت على تشجيع ودعم مؤسسات التدريب للتعتمد، على إنشاء مواقع إلكترونية على شبكة الاتصالات الدولية يتعامل المدربون معها لتحقيق هذا الغرض.

- توسيع الدور الذي يقوم به الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة ليكون الجهة المختصة

إمكانية قيام الهيئات بإنشاء شركات متخصصة في المجالات الإنتاجية والخدمية مثل التوسع الزراعي والتسويق والصيانة والإصلاح وندب الفاضل الذي يتناسب تأهيله للعمل في تلك الشركات تهديدا لاتخاذ الإجراءات القانونية لنقلهم إليها.

- أيد أن تؤدي الهيئات دورها بفاعلية في سبيل معالجة مشكلة البطالة بإقامة جمعيات كاملة تقصروا على استخدام الخريجين حيث عملت الدولة تكلفة تأهيلهم ولعل مشروع إقامة القرى في الظهير الصحراوي تكون بداية لإقامة هذه الجمعيات.

- إيجاد صيغة جديدة لاستخدام العمالة



د. عبد العزيز الشريفي

العمل على إنشاء صندوق قومي للتدريب للجهاز الحكومي لدعم وتنمية المواد البشرية

مساهمة أو شركات قابضة ■ إلغاء الصناديق والتي تأخذ شكل الهيئات العامة ويطبق بشأنها القانون الخاص بها ويقتصر دورها على مجرد اعتبارها وعاء لجمع الموارد المالية.

- تحقيق المساواة والعدالة في معاملة العاملين بالجهاز الإداري للدولة من خلال توحيد بطاقة الوصف وتطبيق مكوناتها على كافة الوظائف التي تعمل في ذات المجال وتتفق فيما بينها في الواجبات والمستويات المسند إليها وشروط شغلها والتعامل اللازم لذلك.

- العمل على وضع موازنة الدولة وفق معايير تراعى الفروق بين المحافظات في مجال التنمية على أن تعطي الميزانية المخصصة لكل محافظة حرقم إجمالي واحد والمجالس المحلية وأجهزة المحافظة حرية توزيعها وفقا لاحتياجاتها الحقيقية في موازنتها المحلية وذلك لتشجيع اللامركزية وقيام قيادات محلية تتحمل مسؤوليتها في مجال التنمية وتوسيع نطاق الممارسة الديمقراطية.

- تعميم تجربة نواب المحافظين بحيث يكون لكل محافظ نائب واحد على الأقل يتفرغ لمباشرة الأعمال اليومية وما يتيح الفرصة للمحافظ للقيام بالدور الدستوري، وتوسيع نطاق اتصالاته على جميع المستويات لصالح توفير الدعم وبناء علاقات محلية دولية لصالح المحافظة.

- تفعيل استخدام شبكة الاتصالات الدولية (الإنترنت) في تقديم الخدمات الحكومية والربط بين الوحدات المركزية بالجهاز الإداري بالدولة ووحدات الإدارة المحلية ومراكز أداء الخدمة عند جميع المستويات لتحقيق التنسيق والتكامل في أداء الخدمات لصالح المواطن وإصدار القرارات التشريعية اللازمة لتطبيق ذلك.

- دعم ثقافة مشاركة المجتمع المدني بين العاملين بالجهاز الإداري للدولة ووضع أسس منهجية لتفعيل تلك المشاركة.

توصيات المحور الثاني

- الاهتمام باختيار القيادات الإدارية باعتبارها المسؤولة عن التطوير وإحداث التغيير للمخطط لإصلاح الجهاز الحكومي وفق آليات جديدة تقوم على تدارك جوانب الضعف في الممارسات الخاصة بتطبيق القانون رقم (٥) لعام ١٩٩٦ وتقوم على الشفافية الموضوعية. وتعميد الفرصة لصلاحيات حقيقية لتكون هذه القيادات قادرة على القيام بالدور المتوقع منها.

- العمل على تفعيل دور المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية من منظور أن التنمية البشرية هي مدخل مصر إلى التحديث والحقا برك التقدم ليتولى وضع استراتيجيات شاملة للتنمية البشرية في مصر يشارك فيها الخبراء وعملي الجهاز الحكومي ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص برتبط مباشرة بالقيادة السياسية ويعمل وفق رؤية شاملة تتوزع فيها الأدوار وتكامل فيها الاستراتيجيات والسياسات على أن يراعى-

- معالجة ظاهرة البطالة المفتة والتي تمثلت في أعداد الفاضل في بعض المجموعات النوعية سرورا في الوظائف التخصصية أو المكتبية وغيرها بإعادة توزيع هذه الأعداد على وظائف تتناسب مع تأهيل هذه الأعداد ونقلها إلى وحدات تعاضد من نقص في تلك النوعيات مع

آليات جديدة لتحديث الجهاز الإداري للدولة



د. إبراهيم الفقي

له الحق في ذلك حتى لا تكون هناك مسافة في المسألة أو تعطل لها - التوسع في إنشاء وحدة إدارية في كل منظمة لتعزز الشفافية والمشاركة وتحديد اختصاصاتها ومسؤولياتها.

- تشجيع الجمعيات الأهلية في كافة ربوع مصر على اتخاذ دور أكبر في تشغيل الشفافية والمشاركة والمساءلة في جميع الأعمال الحكومية.

- إنشاء لجنة قومية لتنفيذ وإرساء مفاهيم وأليات وضمانات مبدأ الشفافية في إدارة الشؤون العامة في تشريعات العاملين المدنيين بالدولة والوكالات الخاصة - انتشار وحدة علمية لكل جامعة تعنى بالدراسات والبحوث والبرامج المتعلقة بالشفافية وتقدير مزايا خاصة بالشفافية يتم تدريسها للطلاب.

- أسس تقييم الوحدات - ضرورة وضع معايير ثابتة لقياس الأداء الحكومي في المجالات (الخدمية - الإنتاجية) حتى يمكن تحديد الإنجازات الحقيقية - إرساء قيم الجودة وتطوير ثقافة قائمة على الجودة لإحداث تحول شامل في القطاع الحكومي

- تصميم برامج تدريبية لإعداد وكوادر مؤهلة لتطبيق قياس الأداء

- استصدار تشريع ملزم يحدد مقومات ومتغيرات وإرشادات الإفصاح المحاسبي عن صفائي قيمة القطاع الحكومي إحدلت نوع من

إنشاء شركات متخصصة لأعمال

النظافة والصيانة والأمن باستخدام

العالة الحرفية والمعاونة الموجودة

بالبجهاز الإداري للدولة

بالاعتماد ومراقبة الجودة في مجال التدريب عملا على الارتقاء بمستوى مهنة الاستشارات والتدريب وتنظيم العائد من الإمكانات المتاحة على مستوى الدولة في هذا المجال

- يراعى في إصدار قانون الوظائف المدنية المرتقب صفوره تفعيل البنود المعطلة في قانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وخاصة في مجالات تقييم الأداء والمكافآت والحوافز وشغل الوظائف بما يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي بالجهاز الحكومي.

- العمل على إنشاء صندوق قومي للتدريب للجهاز الحكومي يسول من المصادر الداخلية والخارجية يتولى دعم التنمية البشرية ومراكز التدريب المتقدمة وفق المعايير الخاصة بالاعتماد والجودة في إطار الاستراتيجية العامة لتنمية الموارد البشرية

- إجراء التعديلات التشريعية اللازمة في مختلف المجالات لتعزز جهود التنمية البشرية وبما يضعف مؤسسات التدريب والتنمية البشرية على العمل وفق معايير معتمدة كوحدة ذات طابع خاص بحيث تكون قادرة على الاستفادة من مواردها غير التقليدية في تحسين مستوى الأداء وبما يخفف العبء على موازنة الدولة

نوصيات الجزء الثالث

- الابتكار ضمن عناصر تقييم الأداء - تبني وتطبيق الابتكار كمسجل لتحسين وتطوير أداء الوحدات الإدارية الحكومية والعمل على توفير التطبيقات اللازمة لذلك مع تأهيل القيادات والعاملين بهذه الوحدات في هذا المجال - ضرورة إدخال عنصر الابتكار ضمن عناصر تقييم أداء العاملين وكنتمصر هام في الترقية والاختيار وضمن عناصر تقييم أداء المنهاج

- إعداد مؤشر سنوي لعدد حالات الابتكار كإسناد لتقييم أداء الوحدات (كم ابتكار سنوي حققته الوحدة) ومدى فاعلية تلك الابتكارات وتأثيرها على الإنتاجية.

- وضع نظم لتشجيع العاملين على الابتكار وتحفيزهم - الشفافية -

- نشر ثقافة الشفافية والمساءلة على مستوى المسؤولين وعامة الشعب من خلال النشر على صفحات الإنترنت والمكتبات العامة.

- النشر في وسائل الإعلام العامة عن طريق الندوات والمؤتمرات والجلسات العلمية وفي الجرائد اليومية

- إنشاء جهاز (الأمبودسمان) (المفوض البرلماني) لتعزيز الشفافية والمساءلة ويتمتع بالاستقلال التام

- إيجاد هيكل تنظيمي لإدارة المعلومات بكل منظمة بما ييسر سهولة الوصول إلى المعلومات المطلوبة.

- تشجيع أفراد المجتمع على اتخاذ دور أكبر في المشاركة في تقييم أداء الوحدات ووضع وتعديل سياساتها عبر القنوات الشرعية مثل صناديق الاقتراح العامة، والصحافة.

- التنص في التشريعات على تنفيذ مبادئ الشفافية والمشاركة والمساءلة ووضع حدود لما هو سرى وغير سرى (وعلاقته بالامن القومي)، وتحديد الحق في المساءلة ومن ليس

التوافق بين المتطلبات المحاسبية والقواعد الدولية لشفافية مالية القطاع الحكومي.

- يجب تحديد مقاييس النتائج في صورة كمية ووصفية في ضوء ما يعرف بالإدارة بالأهداف لإرتباط الأهداف بالنتائج وأن يرتبط نظام الحوافز بتحقيق النتائج الموجودة

- يتطلب أسلوب موازنة البرامج والأداء تحديد علاقتها بالهيكل التنظيمي وقد يقتضى الأمر إجراء بعض التعديلات لتسهيل الانسجام بين البرامج والهيكل التنظيمي تمسقا للمساءلة المالية والاقتصادية

- تغيير فلسفة الأجهزة الرقابية من العمل في ظل ما يسمى بالرقابة بالإجراءات إلى الرقابة بالأهداف، وذلك لدفع قيادات العمل الحكومي إلى التخلص من الروتين واعتماد الاجراءات مع تبني فلسفة الأداء أو الإنجاز الفعلي

- أن يقوم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بما له من اختصاصات وصلاحيات بدور يؤكد على قياس أداء المنظمات والتحسن المستمر من خلال.

- تنمية الرؤية بأهمية استخدام الطرق المعيارية في قياس الأداء للمنظمات والمؤسسات.

- تصميم برامج تدريبية لإعداد الكوادر المؤهلة للقيام بتطبيق الطرق المعيارية في مختلف المنظمات الحكومية

- نشر المعلومات الخاصة بتقييم وقياس الأداء للأجهزة الحكومية في جريدة رسمية وفق نموذج محدد يسمح بأن تكون المقارنة سهلة وأنضمة بين الأجهزة وبعضها مما يعد حافزاً للتحسن ومحاولة جادة للتميز

- تقوم الحكومة ومنظمات المجتمع المدني بدعم حملات لتنظيم جوائز للأداء المتميز، وتشجيعها للأجهزة المختلفة لقياس الأداء المؤسسي بها.

- اتخاذ التدابير اللازمة لحصول الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على رخصة المراجعة والقياس بالأجهزة الحكومية واعتمادها كأحد الأجهزة الرئيسية لقياس أداء المنظمات.

كيف تنظم مؤتمرك..؟

وتحقق الاستفادة منه



إعداد: أ. هيلي ناصف
رئيس قطاع التدريب

- تنمية القدرة على العمل بكفاءة في مجموعات وتشجيع على الاستماع والفهم .
- تعطي الفرصة أحياناً لحلول للمشاكل الواقعية .
- تساعد الفرد على معرفة أين يقف .

مفاتيح المؤتمرات:

- أنها تحتاج إلى وقت طويل للتخطيط والتنظيم لها .
- أنها في حاجة إلى مهارات لدى المجموعة المخططة له ، وللشاركون فيه مع معرفة جيدة بالموضوعات المطروحة للمناقشة .
- قد تتضمن المناقشات فيه شئ من التسلسل من خلال الشخصيات الكبيرة ذات النفوذ مما قد يكبت الأفكار الجيدة من الظهور .
- قد تخرج المناقشات عن الحدود المخطط لها .
- قد لا يكون لدى بعض المشاركين الرغبة في الاستماع أو التعلم من الآخرين خاصة لو كانوا من ذوى المراكز أو المستويات الأدنى .

مقترحات لرؤساء المؤتمرات:

- بالإضافة إلى المقترحات الخاصة بالتخطيط للمؤتمرات وعقدنا إلى أن الرؤساء المخططين للمؤتمرات عنصر حاسم وضروري لعقد أي مؤتمر ناجح ، ولذلك لابد أن يراعى رؤساء للمؤتمرات مايلي :

- ١ - أن يكون لدى قائد المؤتمر خبرة ومهارة تدريبية ولديه اهتمام ومعرفة جيدة بالموضوعات المطروحة للمناقشة
- ٢ - أن يكون قادراً على قيادة المناقشة ومحتفظاً بمناقشات المجموعة متعلقة دون سرعة كبيرة مع إعطاء الفرصة للجميع لتوضيح وجهة نظره وللإستماع إليهم .
- ٣ - ألا يكون رؤساء المؤتمر متحيزين في المؤتمر سطووين متمسكين بأرائهم وافتقارهم دون الآخرين .
- ٤ - لا يجب على رئيس المؤتمر الاستعسازة أو الاستخفاف بأي أفكار أو مقترحات تعرض ، أو اتخاذ مواقف من البعض .

ولنجاح المؤتمر كاسلوب تدريبي لابد من أن يشارك فيه أفراد لديهم الخلفية الكبيرة من المعرفة والخبرة في موضوع المؤتمر والتي تسمح لهم بالمشاركة والمناقشة والاستفادة منها وذلك إضافة إلى التخطيط الجيد له .

متطلبات التخطيط

الجيد للمؤتمر:

- قبل انعقاد المؤتمر :
- تحديد الموضوعات التي سيتم من خلالها نقل المادة التدريبية من التدريب إلى التدريب وهذا كله حقيقة أن قوة أو ضعف الأسلوب التدريبي لها يرجع إلى الفاعلية والقدرة على إستخدامه .
- أهم الأساليب التدريبية :
- المحاضرة .
- دراسة الحالة .
- تمثيل الأدوار .
- تدريب الحساسية .
- المختبرات الإدارية والسلوكية .
- المشروعات التطبيقية الفردية والجماعية .
- المؤتمرات والندوات .
- وسوف نركز في هذه المقالة على المؤتمرات كاسلوب تدريبي لمناقشة وحل المشكلات التي تواجه القادة والوحدات الإدارية .

مفهوم المؤتمر:

المؤتمرات أسلوب تدريبي يقوم على مشاركة فعليه من المشاركين فيه لمناقشة وحل المشكلات موضوع المؤتمر كما قد تكون فرصة لعرض الجديد والتجارب الناجحة حول الموضوعات التي يتناولها المؤتمر .

الهدف من المؤتمرات:

وتتعلق بالمؤتمرات إلى:

- حل المشكلات المرتبطة بمجموعة معينة أو موضوع ما .
- المشاركة في الافكار والخبرات والمعلومات والحصول على قبول لأفكار الجديدة والسياسات .
- زيادة وتحسين الفهم والتفاهم .

- يقوم على مشاركة فعليه من المشاركين فيه لمناقشة وحل المشكلات موضوع المؤتمر كما قد تكون فرصة لعرض الجديد والتجارب الناجحة حول الموضوعات التي يتناولها المؤتمر .
- الهدف من المؤتمرات إلى:
- حل المشكلات المرتبطة بمجموعة معينة أو موضوع ما .
- المشاركة في الافكار والخبرات والمعلومات والحصول على قبول لأفكار الجديدة والسياسات .
- زيادة وتحسين الفهم والتفاهم .

أثناء انعقاد المؤتمر:

- استقبال المشاركين والترحيب بهم وإعادة توضيح الهدف من المؤتمر والإجراءات التي تتبع .
- تقديم وعرض الموضوعات

- في البداية لمناقشتها أثناء جلسات المؤتمر .
- تسجيل ما يدور من مناقشات ومقترحات .
- ينتهي المؤتمر بجول موصفا به ملخصاً لأهم النقاط التي أثيرت والتوصيات التي اقترحها المشاركون في المؤتمر للمشكلات التي طرحت .
- وإذا انتهت المؤتمرات بمجموعة من التوصيات التي تتضمن الالتزام بتنفيذ أعمال معينة فلا بد أن يكون هناك متابعة لتنفيذ تلك الأعمال .

مزايا المؤتمر:

- تعتبر فرصة مناسبة لذوى الخبرة خاصة من لديهم الخبرة ويرغبون في التحدث عنها ونقلها للآخرين .
- إنها طريقة جيدة لتبادل الأفكار والطموحات وتعلم من الآخرين وهي وسيلة لتعلم الأفراد من بعضهم البعض والاستفادة من خبرات الآخرين .
- أنها تزود المشاركين بأفكار جديدة ، سياسات ، خطط وبرامج عمل ، كما تعمل على توضيح المفاهيم الصحيحة .
- أنها أكثر ملائمة لتغيير الاتجاهات الثقافية ، والفرص الخاطئة والأفكار الغير سليمة .
- أنها تعطي الأفراد الفرصة لتحسين قرائتهم على أداء العمل

في ندوة سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر

القطاع الخاص يقل عن مثيله في الحكومي والقطاع العام والأعمال حيث يتراوح ما بين ٩٠-٩٢ جنيه شهريا.

وعلى الرغم من زيادة الحد الأدنى للأجور بنسبة ١٨٠٪ ليصل إلى ٩٨ ج ٩٨ شهريا إلا أنه مازال يمثل حد أدنى من مستوى خط الفقر القومي الذي يبلغ ١٢٠ ج كما أنه أقل من ٥٠٪ من متوسط الأجر الشهري في الحكومة عند أدنى درجة مسالية التي تبلغ ١٢٤ ج شهريا.

كما أنه أقل من قيمة الحقيقية المحسوبة وفقا لعمليات التضخم المعلنة رسميا منذ عام ١٩٧٨ والبالغ ٢٠٧ جنيه شهريا ومن هذا المنطلق تم إنشاء المجلس القومي للأجور التابع لوزير التخطيط والتنمية المحلية والذي تمثل مهامه في الآتي

- وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي.

- تصديق هيكل الأجور لمختلف المهن والقطاعات والأنشطة

- وضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧٪ من الأجر الأساسي للعاملين

- النظر في الطلبات التي تتقدم بها المنشآت التي تحول ظروفها الاقتصادية دون صرف العلاوة واتخاذ قرار بشأنها خلال ٣٠ يوما من تاريخ التقدم بالطلب.

مقترحات لتطوير السياسة الحالية:

ورغم الصعوبات التي تواجه التطبيق من المهام السابق سردها نظرا لعدم الوضوح في بعض المعايير وآليات التنفيذ إلا أنه يوجد مقترحات لتطوير السياسة الحالية تلتخص في الآتي

- توسيع نطاق المستفيدين من هذه السياسة.

- ربط الحد الأدنى للأجور بأهداف اقتصادية واجتماعية محددة.

- وضع حد أدنى للأجور متحيزا إيجابيا لصالح المناطق الريفية بالمصعد لتخفيف حد الفقر.

- التمييز بين القطاعات الاقتصادية عند تحديد الحد الأدنى للأجور لرفع الانتاجية

- وضع حد أدنى لأجور العمال البديئين أقل من المحدد على المستوى القومي لتضجيع عمالة الشباب

عائلة الشباب

وانتهت الندوة إلى أنه هناك حاجة ماسة لتطوير السياسة الحالية للحد الأدنى للأجور في مصر تستلزم وضع معايير واضحة

لتحديد مستوى الحد الأدنى للأجور وللعمال بالقطاع الحكومي والقطاع العام والمراجع الدولية لا مع تعزيز فاعلية الاطار المؤسسي لسياسة الحد الأدنى للأجور لضمان الالتزام بها

ضرورة وضع معايير

لتحديد مستوى الحد

الأدنى للأجور مع

المراجعة الدولية له

تكلفة الاحتياجات

الأساسية للمواطن

يعتبر خط الفقر القومي

وضع حد أدنى

للأجور للعمال

الجديدة لتشجيع

عمالة الشباب

العملية والمهنية مهمة مراقبة التطبيق والتأكد من الالتزام به كما يتم فرض غرامات مالية أو عقوبات قانونية في حالة عدم الالتزام بهذا الحد.

تقييم سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر:

ارتفع الحد الأدنى الشهري للأجور بمصر خلال الفترة من ١٩٧٨ حتى ٢٠٠٥ من ٢٥ إلى ٩٨ جنيه وذلك نتيجة لضم نسبة ١٨٠٪

من العلاوات الخاصة للأجور الأساسية للعمال بالقطاع الحكومي والقطاع العام والأعمال العام

إلا أن الحد الأدنى للأجور للعامل في

أكدت ندوة سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر التي عقدت في الرابع من إبريل الماضي بالمرکز المصري للدراسات الاقتصادية وحضرها وزير التخطيط عثمان محمد عثمان والكتور صفوت الخحاس

رئيس الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة واللواء أبوبكر الجندى رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ود. أمينة حلمي رئيس المركز المصري للدراسات الاقتصادية ورئيس الندوة بالإضافة إلى

عدد كبير من رجال الأعمال والمهتمين بالإدارة. على أهمية وضع حد أدنى للأجور والالتزام به ليتمكن كل مواطن من الحصول

على احتياجاته الأساسية وتوفير الحافز على العمل وكذا تحقيق قدر أكبر من الاستقرار الاجتماعي وتحسين مناخ

الأعمال.

كما أكدت الندوة على أن السياسة السليمة للحد الأدنى للأجور تستلزم توفير المعايير الآتية

أولا: معايير لتحديد مستوى الحد الأدنى للأجور

ومن أهم هذه المعايير.

١ - ألا يقل الحد الأدنى للأجور عن تكلفة الاحتياجات الأساسية للمواطن خط الفقر اليومي.

٢ - ألا يتجاوز ٥٠٪ من المتوسط العام للأجور الشهرية في الاقتصاد القومي لأن

المغالاة قد ترفع تكلفة الإنتاج وتقلل فرص العمل المتاحة

٣ - أن يتسع نطاق المستفيدين منه ليعطي أكبر نسبة من القوى العاملة.

٤ - أن يرتبط بتحقيق أهداف اقتصادية أو اجتماعية محددة مثل.

تشجيع عمالة الشباب ورفع الانتاجية وتحقيق حدة الفقر وتقليل التفاوت في الدخل

ثانيا: آليات المحافظة على قيمته الحقيقية.

وذلك عن طريق اتخاذ الاجراءات الآتية.

١ - الاتفاق بين الحكومة ولجنة من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال والنقابات العمالية والمهنية والجهات الأكاديمية المستقلة.

٢ - إعادة حساب الحد الأدنى للأجور بشكل دوري

٣ - مراجعة الحد الأدنى للأجور استنادا على التغيرات في تكلفة الاحتياجات الأساسية للمواطن ومتوسط انتاجية العمل

ثالثا: اطار مؤسسي لوضع هذه السياسة والالتزام بتطبيقها:

يتحدد الحد الأدنى للأجور بموجب القانون أو بمقتضى اتفاقية جماعية بين ممثلي العمال وأصحاب الأعمال والحكومة وتقوم مكاتب التفتيش العمالية الحكومية أو النقابات



الهيئة المصرية العامة للمواصفات والجودة

حاصلة على شهادة المطابقة لنظم إدارة الجودة العالمية ISO 9001/2000

الأنشطة الرئيسية

- * إصدار المواصفات القياسية المصرية
- * إجراء الفحوص والإختبارات العملية
- * منح علامة الجودة المصرية
- * إجراء كفاءة المعايير الصناعية
- * منح شهادات المطابقة للمواصفات القياسية
- * عقد الندوات والمؤتمرات المعنية بالمواصفات والجودة
- * عقد دورات تدريبية متخصصة فى جميع مجالات نظم الجودة والبيئة والإختبارات والمعايير والمواصفات



علامة الجودة المصرية

التميز .. الضمان .. الأمان

هذه العلامة تعنى

- * مطابقة السلع للمواصفات القياسية المتعددة
- * إشراف الهيئة على كافة مراحل الإنتاج
- * ثقة المستهلك فى جودة المنتج المصرى
- * توافر اشتراطات السلامة والأمان وضمان الجودة
- * الحماية من التقليد والغش الصناعى

معامل مركز ضبط جودة الإنتاج الصناعى

- * معامل ضبط الجودة أكبر معامل مرجعية متخصصة للمطابقة بالمواصفات القياسية المصرية والعالمية
- * تختبر جميع السلع والخامات والمنتجات لكافة القطاعات

الهندسية : أجهزة منزلية ، قطع شيار السيارات ، معدات الإطفاء - إسطوانات الغاز - الأدوات الكهربائية - أجهزة الترتونية .. الخ
الكيميائية : البويات ، مواد البناء - الورق - الجلود - الأخشاب - البلاستيك - البتروكيماويات - المنظفات .. الخ
الغذائية : اللحوم واللبن ومنتجاتها - المشروبات والعصائر والحلوى - الزيوت والصابون - التبغ بأنواعه والفحوص البكتولوجية .. الخ
الغزل والنسيج : الأقمشة والمنسوجات - الملابس الجاهزة - إختبارات الخيوط - إختبارات السجاد - إختبارات الصباغة والتجهيز

خدمات أخرى للهيئة

- * بيع المواصفات المصرية والأجنبية

- * وحدة حماية المستهلك

- * مكتبة المواصفات القياسية المصرية والدولية ونخبه

فريدة من المراجع العلمية المتخصصة فى مجالات

الجودة والمواصفات

- * وحدة خدمة العملاء

كيف تستفيد من معامل الهيئة

- * معامل لمراقبة الأجهزة والمعدات ووسائل القياس طبقا لأحدث التكنولوجيات .

- * يمكن إستخدامها كمعامل لصنعك لإختبار خاماتك ومنتجاتك وحل مشاكل الجودة .

- * تساعدك للحصول على علامة الجودة المصرية
- * تمكنك من الحصول على شهادة المطابقة للمواصفات القياسية المصرية الدولية بأى لغة

- * الاعتراف الدولى بأنشطة الهيئة يعطى معامل المركز أهمية دولية ومحلية خاصة

- * إجراء جميع الإختبارات والمعايير الصناعية بتكلفة مناسبة

١٦ شارع تدريب المتدربين - الاميرية - القاهرة E-mail: moi@idsc.net.eg

ت: ٢٨٤٥٥٢٢ - ٢٨٤٥٥٢٤ - ٢٨٤٥٥٢٨ - ٢٨٤٥٥٢٩ - ٢٨٤٥٥٠٣ - ٢٨٤٥٥٠٤ فاكس: ٢٨٤٥٥٠٤



- أضافوا وماذا قدموا ؟
- ٢- التأكيد على مصادر القيم ورعايتها :
 - والثقافيا ، واجتماعيا •
 - العلم تجسيدا للمدرسة : دعم المعلم ماديًا ، ومعنويًا ، وثقافيا ، ومهنيًا •
 - الاستاذ تجسيدا للجامعة : دعم الاستاذ اديبا ، وماديا ، وتنمويًا •
 - رجل الدين تجسيدا للمؤسسة الدينية : دعم الداعية ثقافيا ، ومعنويًا ، وإعلاميا
 - ٣- ترسيخ قيم الحرية والديمقراطية ، وفق تشريعات حديثة يصدرها مجلس الشعب وتجد طريقها إلى التنفيذ كضرورة لتحقيق التقدم •
 - ٤- إبراز دور القدوة من خلال أدوات متنوعة تربوية وثقافية ، وإعلامية وسياسية •
 - ٥- تشجيع الرأي المستقل الحر ، وإبراز دوره في صناعة المستقبل •
 - ٦- ربط المواطن ببيئته ومجتمعه من خلال تفعيل دور الجمعيات والأحزاب السياسية •
 - ٧- إحترام قيمة الفرد المواطن كإنسان ، وتوسيع نطاق المشاركة على كل المستويات وفي جميع المجالات •
 - ٨- تفعيل ادوار مؤسسات المجتمع المدني في دعم القيم السلوكية الدافعة للتقدم •
 - ٩- الإهتمام بتثقيف المرأة لأهمية دورها في تنمية القيم •
 - ١٠- تدعيم نظم المعلومات واستخدام الحواسيب والإنترنت والتأكيد على الضوابط الخلفية والقانونية لها •
 - ١١- عقد مؤتمرات إقليمية عن التربية الأخلاقية بالاحفلات •
 - ١٢- التوعية بين المجلس القومي للتربية

عقد المجلس القومي للتربية الأخلاقية مؤتمره السنوي الخامس خلال الفترة من ١٨ إلى ١٩ فبراير الماضي بمقر جامعة الدول العربية وافتتح أعماله أ.د إبراهيم بردان وزير الصحة الأسبق وحضره د. صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة • أ.د عبد الفتاح عبد السلام نيابة عن وزير التربية والتعليم رئيس المجلس القومي للتربية الأخلاقية وأرأس المؤتمر أ.د. صديق عفيفي ومقرر المؤتمر أ.د. أحمد إسماعيل حجي .

- بأي شكل من الأشكال •
- ثانياً ، التأكيد على الهوية القومية العربية ويدعون الشعوب والحكومات العربية إلى إعلاء شأن قيم الوحدة والتضامن والتماسك
- ثالثاً ، التأكيد على تنمية القيم من أجل التقدم هي مسؤولية مجتمعية . لذلك فإن المؤتمر يؤكد على القضايا التالية :
- ١- ضرورة السعي لتنشئة أبناء المجتمع تنشئة تجعل كل فرد :
 - يساهم : يحصل على المعرفة •
 - يتسامح : يبحث عن المعرفة ونتيجتها •
 - يسأل ويسأل : يحاسب نفسه ويحاسب غيره ، ماذا أضف وماذا قدم ؟ ماذا

وشارك في فعاليات المؤتمر نحو ٤٠٠ عضواً وعهد من السادة الوزراء والحفاظين ورؤساء وإساقعة كجامعات ورجال الإعلام والثقافة والتعليم والإدارة والاقتصاد والسياسة •

قدم فيه ٣٦ بحثاً وورقة عمل وتدارس الحاضرون قضية القيم والسلوكيات التي تحقق التقدم وكيفية تنميتها وتفعيلها ، وتضمن برنامج المؤتمر وفعالياته في اليوم الأول ، جلسة عن تنمية قيم التقدم في الإدارة والأعمال ، وجلستين عن تنمية قيم التقدم في الحياة والمعاملات ، وجلسة عن تنمية قيم المن من أجل التقدم •

كما تضمن برنامج المؤتمر في اليوم الثاني جلسيتين عن قيم التقدم في التعليم ، وجلستين عن قيم التقدم في الإعلام والثقافة ثم البيان الختامي للمؤتمر •

ولنتهي المؤتمر إلى التوصيات التالية :-

ولاً ، التأكيد على قيمة الامور العسمة استذكر المؤتمر النقطة على الرسول الكريم سيدنا محمد (ﷺ) ويرفضون ما ينشر ماسا به من رسوم وأقوال ، ويعتبر ذلك إساءة إلى الإنسانية والأديان السماوية وخرجوا على القيم والأعراف ومنها قيم التقدم وتشويه للحرية ، وانحرف بها إلى طريق الفوضى •

ودعا المؤتمر جامعة الدول العربية والحكومات العربية والإسلامية إلى تقديم مشروع قرار تصدره هيئة الأمم المتحدة يجرم التعرض لشخصيات الأنبياء والرموز الدينية

تجريم التعرض لشخصيات الأنبياء والرموز الدينية

الأخلاقية ومنظمات المجتمع المدني من جمعيات تهتم بالأخلاق والنفقات مهنية •
١٣ - اعتبار العمل الجماعي والإدارة التشاركية أساسا للاداء في كافة منظمات ومؤسسات المجتمع •
١٤ - استغلال قدرات الإنسان المصري صاحب الحضارات وفق إستراتيجية قومية تشجع المبادرات وتعلن عن أصحابها •
١٥ - أن يعتبر كل منا نفسه داعية ونموذجا للأخلاق، يتسمك بالقيم ويسلك سلوك التقدم •

١٦ - قيام الأجهزة المستولة عن المعارة وبحوث البناء بوضع أسس التنسيق العمراني والحضارى الذى يرسى قيم العمران على خصوصية وحفاظ على الهوية وتأكيد على العلاقات الاجتماعية والمحمية والتعاون والحفاظ على البيئة •
١٧ - وضع إستراتيجية لمحاربة الفساد على مستوى كافة أجهزة المجتمع من خلال :-

- بث الوازع الدينى والأخلاقى •
- الإصلاح السياسى •
- توسيع دائرة الرقابة والمساءلة •
- الإصلاح للمالى والإدارى •
- الإصلاح القضائى والتشريعى •
- تفعيل أدوات الضغط الاجتماعى •
- ١٨ - تعظيم دور النقابات المهنية فى ترسيخ القيم الأخلاقية، من خلال نظم محاسبية صارمة تحفظ للمهن وقارها وإحترامها وتززم أعضائها بأخلاق المهنة •
- ١٩ - دعوة كل مؤسسات المجتمع لصياغة رؤية ورسالة لها تبرز الجوانب القيمة الأخلاقية للمواطنة للتقدم •
- ٢٠ - التوسع فى إنشاء مراكز لتنمية قيم التقدم بالجامعات وأجهزة الثقافة والإعلام والشباب وغيرها •
- ١ - وضع آلية لاختيار شخصية واحدة أو أكثر كل عام تكون أسوة حسنة لتنمية قيم وسلوكيات التقدم، وفى هذا الصدد يوصى المؤتمر بتنظيم إحتفالية سنوية تعرض فيها نماذج لإنجازات التقدم وتكرم فيها رموز قدمت إنجازات وإبداعات فى مسيرة التقدم •

رابعاً : تنمية قيم التقدم فى التعليم

حيث اقترح أعضاء المؤتمر :

- ١ - تدعيم البيئة الجامعية والمدرسية لاكتساب قيم التقدم من خلال مناخ تعليمي ديمقراطي إنساني، وجعل التعلم متعة وبهجة •
- ٢ - اعتبار المؤسسة التعليمية : مدرسة أو كلية تنمى قيم التقدم مراكز التميز •
- ٣ - تنمية قيم المواطنة من خلال المناهج بما تتضمنه من مقررات وأنشطة وإدارة، تقدم القدوة والنموذج وتتيح تحقيق هذه القيمة •
- ٤ - تنمية قيم المشاركة والديمقراطية

القيم والسلوكيات الصحيحة سلاحنا لتحقيق الانجاز والتقدم

والحرية من خلال مناخ مؤسسى ترويجي وبرنامج تعليمي يساعد على ذلك •
٥ - تنمية قيمة المشاركة المجتمعية، لربط المدرسة والجامعة بالبيئة وتحقيق التكامل والدعم المتبادل •
٦ - حسن اختيار الطلاب المتقدمين للاحقايق بكتابات التربية، باعتبارهم معلمي المستقبل، وفق آليات وأدوات مقننة، تبرز الاستعداد للمهنة التعليم، مع تطوير برامج كليات التربية بما يجعلها فئاتا لترسيخ قيم التقدم •
٧ - تقديم برنامج منهجي وإعلامي عن التربية الوالدية لتمكين الآباء والأمهات من تنمية قيم وسلوكيات التقدم لدى أبنائهم، وذلك استمرارا لبرنامج امهات مصر الذى يتبناه المجلس القومي للتربية الأخلاقية منذ عدة سنوات •

٨ - القيام بتحليل محتوى البرامج والمناهج التعليمية تحليلا ناقدا للوقوف على مدى دعمها لقيم التقدم، واتخاذ إجراءات تحقيق مزيد من الدعم •
٩ - إنشاء نواى الاسر بكل مدرسة لترسيخ قيم التقدم وسلوكياته •
ويمكن ترجمة هذه التوصيات جميعاالى:

- أ - مشروع تدريب المعلم على تنمية القيمة الخلية، من خلال عمليتي التعليم والتعلم •
- ب - مشروع ميثاق أخلاقيات المعلم والتعليم مع الالتزام بالتطبيق •
- خامساً : تنمية قيم التقدم فى الاعلام والثقافة

التأكيد على القيادة الإنسانية التى تحترم شخصية العاملين والجمهور

وأنشطة الشباب بمايقضى،

١ - تحليل مضمون الرسالة الإعلامية لتدعيم المواقف والقيم التربوية التى تتضمنها تحقيق التقدم •
٢ - إنشاء آلية للتأكد من أن الرسالة الإعلامية والثقافية تتضمن القيم والسلوكيات التى تحقق التقدم وتمثيلها وبما يضمن التنسيق مع المبدعين والإعلاميين لتنمية قيم التقدم •

٣ - رصد الأنماط السلوكية الإيجابية ودعمها، والأنماط السلوكية السلبية لعلاجها من خلال العمل الإعلامى والثقافى والشبابى والتعليمى •

٤ - دعوة مؤسسات الإعلام والثقافة والشباب لإبراز النماذج للخصيصة للتقدم فى المجالات المختلفة فى الماضى والحاضر •
٥ - تدعيم الأنشطة الثقافية والشبابية، بشكل يجعلها تحقق التقدم وتكسب السلوكيات التى تحلقه •

٦ - تدعيم البرامج الإعلامية والثقافية والرياضية للشخصية المصرية والعربية والتفكير على الروح الوطنية وقيم الانتماء والبطاء والسلوكيات التى تحقق التعاون والحرية والعمل والإنفاق •
ويمكن ترجمة هذه التوصيات فى مشروع الميثاق الأخلاقى للثقافة والإعلام والفنون تضعه الأجهزة الحكومية المعنية والنقابات ويشارك المجلس القومي للتربية الأخلاقية فى ذلك •

سادساً : تنمية قيم التقدم فى الإدارة والأعمال والبيئة

١ - التأكيد على القيادة الإنسانية الديمقراطية، التى تحترم شخصية العاملين والجمهور واستقلاليتهم ومشاركتهم وإمكاناتهم، والتأكيد على القيم الدافعة للتقدم •

٢ - تعظيم دور رأس المال فى تحقيق الاستقرار الاجتماعى، والتكافل الاجتماعى باعتبارها أساسا لقيم الإنماء والوطنية والتقدم، وغيرها من قيم التقدم •
٣ - تحفيز رجال الأعمال لدعم التعليم فى مصر لتنشئة طالاب قادرين على الإبداع والحوار والديمقراطية وإحداث التنمية وقيادة المستقبل، من خلال :

- تبرعات ومهيات •
- دعم مؤسسات إعداد المعلم •
- دعم المناقصات والسباقات •
- تقديم خدمات تعليمية للمناطق النائية •

٤ - تبني مداخل الحكومة لإنضباط الاداء وتحسينه، من خلال الشفافية والمساءلة والمشاركة •
ويوصى المؤتمر بمشروع الميثاق الخلقى للإدارة والأعمال يتضمن حقوق المستهلك وأواجبات المنتج والإدارى ورجل الأعمال •

«بناء أنظمة فعالة

للشفافية في

المنظمات الإدارية»

فنحن في حاجة الآن إلى المزيد من حرية الرأي والتقنية التعليمية والدينية والأخلاقية وذلك لتحقيق النزاهة والشفافية والعدالة .

كذلك فإن زيادة الوعي سواء على المحور الاجتماعي أو الاقتصادي يساعد على القضاء على كثير من المشاكل .

فعلى الجهاز الإداري التخلص من القوانين المعوقة ووضع إجراءات تنظيمية محددة ذات أهداف ومعايير يمكن قياسها .

لذلك فإن وضع سياسة لإجراءات وقواعد الخدمة المدنية تمثل عنصر أساسي وهام حتى تتلاءم مع التنمية الإدارية المستهدفة مما يكفل للوحدات الإدارية المختلفة القدرة على إيجاد حلول لمشكلات العاملين بها دون الرجوع مركزيا إلى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة مما يقلل الوقت والجهد لمعالجة هذه المشاكل .

فالابتعاد عن اللوائح الإدارية المقيدة وكذلك التعديل الجارى حاليا لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الذى يهدف إلى تدعيم مبادئ الثواب والجزاء من أجل التمييز بينهم حسب الجدارة والكفاءة سوف يؤدي إلى توفير الضمانات لإنابة المبدعين والمجتهدين ومحاسبة المقصرين وتدعيم صلاحيات الرؤساء والقادة لتحقيق الانضباط الإدارى وتقويم السبلات .

فعلى أن تتحلى بالشفافية فى المعاملات الحكومية ونعقد فاعلية أنظمة الثواب والعقاب المرتبطة بسلوكيات النزاهة وكذلك سلوكيات الفساد وذلك لتفعيل التنمية وتحقيق استدامتها .



إعداد: نوال محمد ييوى
رئيس الإدارة المركزية
للشفافية وتحقيق العدالة
فى مجالات شؤون أنظمة المدنية

فى آسيا وإفريقيا وأوروبا وأمريكا .
وتضم هذه المكاتب فى عضويتها رجال أعمال ومثقفين ومهنيين وجمعيات مدنية من المهتمين بمقاومة الفساد الإدارى ووضع البرامج المختلفة لمكافحة

العمل فى المنظمة .
فغياب الشفافية يؤثر على كفاءة العاملين وإنتاجيتهم وروحهم المعنوية وعلى درجة أحكام الإشراف على الرؤوسين وقدرة الرؤساء على متابعة تنفيذ الخطط وإتباع السياسات المحددة وفقا لبرامج التوقيت .
ومن أهم المنظمات الدولية التى تعمل على زيادة الشفافية فى المؤسسات المختلفة الحكومية وغير الحكومية .

منظمة الشفافية الدولية
Organization Transparency International
منظمة غير حكومية لا تهدف للربح وقد تأسست فى برلين عام ١٩٩٣ لمحاربة الفساد فى المعاملات الدولية .
ومنظمة الشفافية الدولية مكاتب فى أكثر من ٧٠ دولة

يقصد بالشفافية حق كل مواطن فى الوصول إلى المعلومات ومعرفة آليات اتخاذ القرار .

وجدير بالإشارة إلى أن متخذى القرار غالبا ما ينقسمون فى أرائهم بشأن الشفافية فمنهم من يرى أن الشفافية مفيدة للاداء المؤسسى نظرا لأنها تحفز المسئولين على الالتزام بالسلوك الأخلاقى فى اداء مهام وظائفهم . بينما يرى الفريق الأخر أن الشفافية تمثل أحد المعوقات التى تواجه الاداء المؤسسى وذلك بحجة أن قرارات المسئولين فى المؤسسات المختلفة غالبا ما تأخذ طابعاً سياسياً لإرضاء العديد من الأطراف ذوى المصالح مما يجعل من الصعب إتاحة الفرصة أمام كل مواطن لمعرفة جميع المعلومات والحقائق نظرا لأن القرارات فى معظمها تكون قرارات توفيقية تم التوصل إليها كنوع من الحلول الوسط .

فالشفافية هى " قلب الإدارة " لأنها القوى المحركة لكل جزء من أجزاء



خطوة غير مسبوقه في طريق الإصلاح الإداري قام بها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وذلك وفقاً لتوجيهات السيد الأستاذ الدكتور رئيس مجلس الوزراء لبحث إمكانية تنفيذ مشروع تطوير الهياكل التنظيمية والوظيفية للعامة الصالحة من خلال دراسة وتقييم الموقف التنظيمي والوظيفي لكافة الأجهزة الإدارية وإعطاء صورة تفصيلية عن أوضاع العاملين في كل وحدة إدارية على مستوى كل وظيفة من الوظائف واتباع الأسلوب العلمي لتحديد المحز والتضيق في كل وحدة لإقامة التوازن عن طريق توزيع ما يظهر من فائض على أماكن العجز بها بالإضافة إلى إعداد هيكل تنظيمي فاعل جديد لكل وحدة بهدف تدعيم دور الجهاز الإداري للدولة للتحقيق النهضة التنموية للدولة ولتقديم الخدمات لجمهور المواطنين ورفع مستوى الأداء .

وبعد ذلك يتم حساب المقرر الوظيفي باستخدام المعادلة الآتية

حجم العمل لكل نشاط × معدل الأداء الفعلي = المقرر الوظيفي
عدد ساعات العمل الفعلية في السنة

تحديد الفائض والعجز وذلك:

● بإعداد الجداول المقارنة للموجود الفعلي والمقرر الوظيفي لتحديد الفرق بينهما (الفائض أو العجز) بكل درجة مالية داخل المجموعات النوعية المختلفة.

● إعداد التقرير النهائي ويشمل النتائج والتوصيات التي انتهت إليها الدراسة وذلك في ضوء تحليل بيانات الموجود الفعلي والمقرر الوظيفي والتعرف على الفائض والعجز بكل درجة في كل مجموعة نوعية للوظائف

أهداف المشروع

ومن خلال النتائج والتوصيات التي انتهت إليها الدراسات التي قام بها قطاع التطوير وعلى ضوء دراسة التخصصات العامة والتفصيلية والممارسة الفعلية ومدى احتياجات الجهات وفي ضوء القرارات والقوانين الصادرة والمنظمة من الوصول إلى هيكل تنظيمي ووظيفي فاعل بما يحقق الأهداف من تنفيذ المشروع والمتشقة في -
● رفع كفاءة الجهاز الإداري للدولة بالاستفادة من إعادة توزيع المعالة الزائدة على كافة القطاعات بما يتناسب مع احتياجات الجهات وطاقات وقدرات العاملين بها
● رفع مستوى أداء العاملين بالجهاز الإداري للدولة .

● وضع خطة مستقبلية تتضمن معرفة العجز الفائض في الوظائف للجهات المختلفة للاستفادة بها عند عند الأعداد للإعلان عن شغل الوظائف للجهاز الإداري للدولة .

● تطوير خطط وسياسات التدريب للعاملين بالجهاز الإداري للدولة من خلال ما تم الوقوف عليه من بيانات عن العمالة للمساهمة في رفع كفاءة أداء الأعمال الموكولة إليهم .

● المساهمة في معرفة سوق العمل من العمالة في كافة القطاعات وذلك للربط بين التعليم والتنمية بمعنى الربط بين فرص التعليم المتاحة والمكتملة ، وفرص العمل المتاحة والمتوقعة من خلال الوحدات القائمة والمشروعات للدرجة في خطط التنمية
● إتاحة الفرص أمام الجهات للحصول على احتياجاتها من العمالة في ضوء ما تبين بها من عجز لتحقيق أهدافها في المستقبل والاستخدام الأمثل للعمالة المتاحة مع ضمان فاعلية ورضا العاملين

إعادة هيكلة الجهاز الإداري للدولة



إعداد: أ. صباح يمانى أبو زيد
مدير عام الإدارة المركزية لسياسات التطوير وتقييم الأداء بجهاز إداري

● حساب المقررات الوظيفية وتحديد الفائض والعجز وإعداد التقرير النهائي وشت هذه المرحلة مكتبياً وشملت -

● حساب المقررات الوظيفية من واقع حجم العمل الذى تم حصره ميدانياً ومعدلات الأداء للأصالح التي يسهل قياسها عن طريق للملاحظة (التقصية) لكل وحدة من وحدات الأداء ، مع الاستعانة بمعدلات الأداء المنطقية .

● أما نوعيات الأعمال التي يصعب قياسها والتي تتسم بعدم الانتظام في أداها فقد استُخدم فيها المقرر الوظيفي

كيفية حساب المقرر الوظيفي

وقد تم حساب المقرر الوظيفي بناء على

الأساس الآتية
أ - حساب المعدل الوظيفي للوظائف القيادية والإشرافية ونك وفقاً للتقسيمات التنظيمية الواردة بالهيكل التنظيمي المعدل
ب - حساب المقرر الوظيفي للوظائف التكرارية لجميع الأنشطة القائمة والمستحدثة مع تخصيص أدنى مقرر وظيفي لبعض التقسيمات المعتمدة والغير قائمة نظراً لأهمية تلك التقسيمات في مباشرة نشاطها .

ومن هنا النطاق فقد قام قطاع التطوير بإعداد دراسات لجميع الهيئات النحسية والاقتصادية والجامعات وكذلك الإدارة المحلية وذلك من خلال تحديد الاحتياجات الفعلية من المعالة لجميع التقسيمات التنظيمية الرئيسية والفرعية على مستوى كل وحدة على حده عن طريق حساب المقرر الوظيفي من مختلف الوظائف والمبني على معدلات أداء تتناسب وطبيعة الأنشطة المنوطة بكل تقسيم وذلك لتحديد الفائض والعجز في كل الوظائف بكافة المجموعات النوعية والدرجات المالية .

وقد تضمنت اللامع الرئيسية للدراسة عدة مراحل منها العمل البحثي والمكتبي ومنها العمل الميداني ويمكن تلخيصها في الآتي - دراسة الهيكل التنظيمي القائم وسلامته ومقارنته بالهيكل التنظيمي المعدل .

● دراسة الهيكل الوظيفي المعتمد للتعرف على مسميات الوظائف بكل مجموعة نوعية وموقع كل منها من الهيكل التنظيمي

● حصر الموجود الفعلي من العاملين بكافة التقسيمات التنظيمية موزعين على المجموعات النوعية والدرجات التالية مضافاً إليهم الممارين والتفنيين من جهات وكالات العاملين بالوظائف مؤلفة لدة أكثر من عام والذين يتم تعيينهم عن طريق التعاقد وقد تم الحصر وفرص التنازل التنصيلية والإيجابية المدة لهذا الغرض

● تحديد معدلات الأداء القياسية لمختلف نوعيات الوظائف التكرارية لكل تقسيم تنظيمي على حده ، وقد روعي عند حساب معدلات الأداء اختيار العامل ذو الكفاءة العادية وكذلك تقسيم نوعيات الأعمال إلى إعمال يسهل قياسها وإعمال يصعب قياسها مع استخدام معدلات الأداء المناسبة وفي سبيل ذلك فقد تم الآتي -

● تحديد نوعيات الأعمال لكل وظيفة من واقع الواجبات والمسؤوليات بالإضافة إلى الأعمال التي تتم ممارستها في الواقع .

● اختيار وحدة الأداء التي سيتم القياس عليها لكل نوعية من نوعيات الأعمال
● حصر عدد تكرار نوعيات الأعمال سنوياً (حجم العمل السنوي) لكل نشاط بكل وظيفة .

قيل أن يذهب تفكير القارئ إلى أن المقصود بالاشتباك هو التلاصق أو التصادم بين النصوص القانونية الواردة بالكادر العام لشؤون العاملين والنصوص الأخرى الواردة بالكادرات والقرارات الخاصة وأن هذا التلاصق والتصادم نتيجة التشابه في نصوص أو عدم دقة صياغتها أو غير ذلك مما يدعو إلى الاشتباك وأن هذا الاشتباك ماكان يجب أن يحدث .

معايير فض الاشتباك بين الكادر العام لشؤون العاملين والكادرات والقرارات الخاصة



إعلامات
إبراهيم محمد الفريد بلبران
وكيل وزارة سابق
بالجهاز المركزي للمحاسبات

وتأخذ العلاقة بين الكادر العام والقرارات الخاصة عدة أشكال - بخلاف مناص في كل منها من وجوب الرجوع للكادر العام عند النزاع - وهي :
● الأحكام الواردة بالكادرات والقرارات الخاصة والتي تقتضي صراحة على تطبيق بعض القواعد المعمول بها في شأن العاملين المدنيين بالدولة (الخاضعين بالكادر العام) .

● الأحكام الملائمة إستدعائها من الكادر العام لتطبيق على العاملين بالكادرات والقرارات الخاصة .

● أحكام الكادر العام التي يرى مجلس الدولة تطبيقها على العاملين بالكادرات والقرارات الخاصة .

للكادرات والقرارات الخاصة وليس العكس فليس من المتصور أن يستدعي الكادر العام نص من الكادرات والقرارات الخاصة نظرا لأن الأخيرة وجدت أساسا لتقنين أحوال العاملين الذين لهم ظروف وأحوال خاصة .

وقد أبدع مجلس الدولة في تعريف الكادر أو القرار الخاص بأنه إطار قانوني يشمل وظائف ذات طبيعة خاصة تقتضي تأهिला علميا خاصا ولا تستغل إلا بمن تتوفر فيه وتطفي طبيعة العمل محل الوظيفة على التنظيم القانوني لها بحيث تدمج بظاهرها فلا تكون أمام درجات مالية تدرج تحتها الوظيفة بل تكون أمام وظائف لها ربط مالي .

فإذا نظرنا إلى وظيفة أستاذ بكار والجامعات وهو كادر خاص نجد أنه يلزم تأهيل علمي وذلك بالموصول على درجة الدكتوراه كما يلزم أن يكون قد قام بأبحاث مؤهلة للحصول على اللقب العلمي المؤهل لشغل وظيفة أستاذ وهذه الوظيفة لا تقوم بالتدريس فقط بل تمارس نشاطات أخرى مثل الأبحاث والإشراف على الرسائل العلمية والريادة وغيره لذلك فلا يمكن أن تخضع هذه الوظيفة لأحكام الكادر العام الذي يعتمد على مدد الترقية والترقيات الحتمية (الرسوم الوظيفية) والإدعيات بين العاملين .

قبل أن يحدث هذا التفكير لابد أن نقرر أن هذا الاشتباك يحدث بحكم القانون فهو ظاهرة قانونية سليمة وذلك لأن الكادر العام لشؤون العاملين - والمقصود بالكادر العام هذا هو القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الصادر به قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة - قد تضمن نصا يفيد بأنه لا تسرى أحكامه على العاملين الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين وقرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات وهذا أمر طبيعي بإعتباره الشريعة العامة وفي المقابل نجد أن الكادرات والقرارات الخاصة - الصادرة بقوانين وقرارات - قد تضمنت نصا يفيد تطبيق أحكام الكادر العام فيما لم يرد فيه نص يخص الكادرات والقرارات وهذا أيضا أمر طبيعي لأن النصوص في الكادرات والقرارات الخاصة تعنى أساسا بالأحوال الخاصة للعاملين بل لذلك فإن الاشتباك المشار إليه حاله قانونية سليمة . وعلى ذلك فإنه يتعين علينا التعرف على المعايير التي تنض هذا الاشتباك والتي تحكم إستدعاء أي نص من الكادر العام لتطبيق ويستفيد منه العاملين بالكادرات والقرارات الخاصة ومن البديهي أن يكون اتجاه الإستدعاء من الكادر العام

● الأحكام التي لا يمكن إستدعائها من الكادر العام إلى الكادرات والقرارات الخاصة لوجود تعارض بينها وبين موارد بهذه الكادرات والقرارات الخاصة .
● الأحكام الواردة في الكادر العام ولها مثيل في الكادرات والقرارات الخاصة مما ينتفي مع إستدعائها لعدم وجود مبرر لذلك .

وإذا كان هذا هو مفهوم الاشتباك بين الكادر العام والكادرات والقرارات الخاصة وصور العلاقة بينهما فإنه في ضوء ذلك يمكن عرض أهم المعايير التي تحكم استدعاء أحكام الكادر العام ليستفيد منها العاملين بالكادرات والقرارات الخاصة ومن ثم ففى الاشتباك وهذه المعايير هي :

المعيار الأول : ألا يكون الكادر أو القرار الخاص قد تضمن أحكاما صريحة تعالج المسألة المراد استدعاء أحكامها من الكادر العام

مثال ذلك مسألة تطبيق أحكام المادة ٢٥ مكر من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والخاصة بالموصول على مؤهل أعلى أثناء الخدمة على العاملين بالجهاز المركزي للمحاسبات والذين يخضعون للعلاج حالة العاملين الحاصلين على مؤهل أعلى أثناء الخدمة حيث صدر عن مكتب الجهاز الضوابط الواجب إتباعها في هذا الشأن وذلك بناء على حكم المادة الخامسة من لائحة العاملين بالجهاز لذلك فإنه طبق لهذا المعيار لا يجوز استدعاء الأحكام المشار إليها .

(إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية ورئاسة مجلس الوزراء والتخطيط والتعاون الدولي والتنمية المحلية بتاريخ ٢٠٠٠ / ٨ / ١٠)

ومثال آخر مسألة تطبيق أحكام المادة (٢٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتضمنه سريان نظام تقارير الكفاية على الوظائف العليا على المدير العام للمعامل بقانون الإدارات القانونية رقم ٤٧ لسنة

١٩٧٠ ونظرا لوجود نص صريح القانون الأخير يستثنى مدير عام الإدارة القانونية من نظام قارير الكفاية لذلك فإنه طبقا لهذا المعيار لا يجوز استدعاء لأحكام المشار إليها .

(الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ٢٠٠٥/٤/٦)

المعيار الثالث أن يكون التنظيم الذي أوردته الكادر أو القرار الخاص بشأن تنظيم المسألة المراد استدعاء بعض أحكامها من الكادر العام لا يتصل دون هذا الاستدعاء ولا يكون مثيل لهذا الاستدعاء بالكادر أو القرار الخاص .

مثال ذلك : مسألة تطبيق أحكام صرف مقابل رصيد الإجازات الاعتيادية بعد انتهاء خدمة العاملين والورادة بالفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على العاملين بكادرات الجامعات والشروط والهيئات القضائية وحيث أن لا يوجد نص مماثل للفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ المشار إليها في هذه الكادرات وأيضا لا يوجد ما يحول من تطبيق أحكام تلك الفقرة على العاملين بالكادرات الخاصة المشار إليها .

(الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ١٩٨٦/٦/٢٥ وفي نفس المعنى بجلستها المنعقدة في ١٩٨٥/٦/٧)

مثال آخر : مسألة تطبيق أحكام البند رقم (١) من المادة ٢٤ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والذي يصدر الأكاديمية بين العيدين لأول مرة في قرار واحد على أعضاء هيئة التدريس بكادرات الجامعات وحيث لا يوجد نص مماثل للبند المشار إليه بكادر الجامعات لذلك طبقا لهذا المعيار يمكن استدعاء أحكام البند المشار لطبق على العاملين بكادر الجامعات .

(الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ١٩٨٥/٥/٢٠)

المعيار الثالث : أن يكون الكادر أو القرار الخاص قد سكت

١- إحداث مكتب
٢- إيفاد مدراء أجهزة
٣- سمرات تعيين



المعيار الخامس إذا توافرت العلة التي ابتناها الكادر العام لدى استدعاء بعض أحكامه للعامل بها بالكادر أو القرار الخاص مثال ذلك مسألة تطبيق بعض أحكام اللائحة التنفيذية للقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (المادة ١٦) المتعلقة بملف خدمة العامل والمادة (٢٢) المتعلقة بكيفية ثبوت شروط التعيين (على تلك اللائحة خلت من النصين المشار إليهما وحيث أن العلة من النص عليها بالكادر العام هي نفس العلة التي توجب استدعائها للعامل بها بالجهاز وذلك للإستفادة من الفوائد الكثيرة لملف خدمة العامل وأيضا لتوثيق ثبوت شروط التعيين . ومن ثم فإنه يمكن استدعاء النصين المشار إليهما لاتحاد العلة من النص عليها في الكادر العام والإستفادة منها بالجهاز .

المعيار السادس : إذا نص في الكادر أو القرار الخاص بصراحة على استدعاء حكم معين بذاته من الكادر العام . مثال ذلك : ما ورد باللائحة العاملين بالجهاز المركزي للمحاسبات في المادة (٢١) والتي تنص على منح العاملين بالجهاز بدلات مسكنة تمتع طبقا للقواعد المعمول بها بشأن العاملين المدنيين بالدولة على أساس المهن أو الحصول على مؤهل معين والمادة (٧٢) من ذات اللائحة والتي تنص على بتمسوية المعاش في جميع الحالات المنصوص عليها في هذه المادة طبقا للقواعد المعمول بها بشأن العاملين المدنيين بالدولة .

ومن هنا فإن فسخ الاشتباك بين الكادر العام والكادرات والقرارات الخاصة بالتمتع بصورة تلقائية بل لا بد أن يكون ذلك متفقا والنصوص القانونية التي تنظم تلك الكادرات والقرارات الخاصة وطبيعة الوظائف التي تحكمها والغاية من تقرير الكادر أو القرار الخاص وتقرير المعايير المشار إليها قد يكفي واحد منها فقط لحسم الاستدعاء من عدمه وقد تتكامل بعض المعايير للوقوف على مدى إمكانية الاستدعاء .

ويبقى الحال مستمرا في براعة المفسرين والفنيين المعايير الواجبة للتطبيق في فسخ الاشتباك المشار إليه .

بإحالاته إلى المعاش قبل بلوغه السن القانونية على ألا يقل من العامل عند تقديم الطلب من خمسة وخمسين سنة والأ تكون المدة الباقية لبلوغه سن الإحالة للمعاش أقل من سنة مع تسوية حقوقه التأمينية بزيادة مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي بعدة معية على أعضاء هيئة التدريس الخاضعين للقانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات والذي يتيح الإحالة إلى المعاش قبل بلوغ السن لأسباب صحية فقط وحيث أن قانون تنظيم الجامعات قد جاء خلا من نص مماثل لما أتاه حكم المادة (٩٥ مكر) المشار إليها كما أنه لا يوجد به ما يحول دون تطبيق هذا الحكم فمن ثم فإنه يمكن استدعاء نص المادة (٩٥ مكر) المشار إليها وإعمال أحكامها متى أراد عضو هيئة التدريس ذلك وبموافقة السلطة المختصة (الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ١٩٩٢/٥/١٦)

مثال آخر : مسألة تطبيق أحكام قرارات وزير التنمية الإدارية ١٦٦ ، ١٦٧ ، ١٦٨ ، ١٦٩ وماتلها لعام ٢٠٠٠ والتي تضمنت ترقية العاملين الذين قضوا في وظائفهم مدة معية على العاملين بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ونظرا لأن هذا القانون رعاية منه لاستقلال أعضاء الإدارات القانونية وضمانا لحيادهم في أداء أعمالهم أفرد تنظيم قانونها خاصا نظم فيه العاملة لظيفهم لها ما يخصني في وظائف الإدارات القانونية طبيعة خاصة لذلك فإنه طبقا لهذا المعيار لا يجوز استدعاء الأحكام المشار إليها .

(الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ٢٠٠٢/٣/٢٠)

عن تنظيم المسألة المراد استدعاء أحكامها من الكادر العام مثال ذلك : مسألة تطبيق أحكام المادة ٢٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن إعادة التعيين على العاملين بكادر الجامعات وحيث أن المادة رقم ١١٧ من القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات أوضحت أحكام انقطاع عضو هيئة التدريس من عمله أكثر من شهر بدون إذن وذلك باعتباره مستقبلا إذا لم يعد خلال السنة أشهر التالية وتعتبر خدمة منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل إلا أنه لم يرد بهذه المادة أو مواد القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أحكام تنظيم مسألة إعادة التعيين لذلك فإنه طبقا لهذا المعيار - وحيث سكت كادر الجامعات عن ذكر الأحكام الواجب مراعاتها لدى إعادة التعيين - فإنه يتم استدعاء أحكام تلك المسألة من الكادر العام .

(إدارة الفتوى لوزارات الصناعة والشؤون المعدنية والبتترول والكهرباء بتأريخ ١٩٨٦/١/١٨ وفي نفس المعنى إدارة الفتوى لوزارات الصحة والأوقاف والشؤون الاجتماعية بتاريخ ١٩٨٧/١/٢٧)

المعيار الرابع : أن يكون تطبيق أحكام الكادر العام في المسألة المطارة لا يتعارض مع أحكام الكادر أو القرار الخاص أو طبيعة الوظائف التي يحكمها أو الغاية من تقرير الكادر أو القرار الخاص لهذه الأحكام .

مثال ذلك : مسألة تطبيق أحكام المادة ٤١ مكر من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن جواز إعطاء السلطة المختصة لطلب العامل

البنك الأهلي

بطاقة الأهلي في لحظة

- لأول مرة في العالم البنك الأهلي وماستر كارد.
- إصدار الخدمة الأولى من نوعها في العالم.
- إمكانية التحويل بالعملة المصرفي والدولار.
- يستطيع المستفيد صرفها كاش من فروع البنك.
- المعلن عنها بنجاح عملية التحويل.
- يستطيع المستفيد أن يتسوق أو يمدد التزاماته بها.
- تصدر البطاقة بدون أي ضمانات.
- إمكانية سحب المبلغ المودع تلقاً من خلال.
- ماكينات ATM أو من فروع البنك الأهلي المصرفي.
- الإصدار بخدمة الأهلي فور ٥٧٦٠٧٧٧

الخدمة متاحة حالياً لخدمة الإمارات (مؤسسة القويان المصرفية) ودولة الكويت (مؤسسة الميراث المصرفية) وتكوال دول العالم تبعاً



البنك الأهلي في لحظة

الأقرب إليك

www.nbe.com.eg

الأفراد لتضعها مهارات متنوعة، والاتصال الفعال مع كافة المستويات الإدارية من حيث تبادل المعلومات والأفكار، وذلك الضبط والرقابة وذلك بتمكين العاملين من ممارسة السلطة فى ضوء أهداف محددة واضحة، والتدريب المستمر وذلك لإكسابهم المعرفة والمهارة، ومكافأة العاملين وذلك لتشجيعهم على تحسين الأداء.

● وأخيراً تطبيق قاعدة التولى والتخلى وفيها تتولى الإدارة الأهداف الكبيرة وتتخلى عن حجب المعلومات عدا الأهداف الإستراتيجية وتخلى العاملون عن مقاومة الإدارة المفيرة وكذلك تخليهم عن التفكير بعقلية الموظف وكذلك المفاهيم الفردية.

● وفى النهاية لابد من إبراز حقيقة وهى أن «تمكين العاملين» تعتبر ثقافة لإفراز سياسة تحفيزية فعالة، كما أن التمكين ضرورة للمنظمات سواء كانت حكومية أو قطاع أعمال عام أو خاص، فلا يمكن إدارة تصديت اليوم والغد بأسلوب إدارة الأمس.

المراجع:

١ - تمكين العاملين : مدخل للتحسين والتطوير المستمر - الأستاذ الدكتور / عطية حسين أفندى / أستاذ ورئيس قسم الإدارة العامة «كلية الاقتصاد والعلوم السياسية / جامعة القاهرة».

٢ - بحث «تمكين العاملين السمات المميزة». والمقاييس المؤشرة «الدكتور / أحمد سيد مصطفى / أستاذ إدارة الأعمال - جامعة بنها».

٣ - بحث مرجع «تمكين العاملين» دكتور / محمود محمد السيد - كلية التجارة جامعة عين شمس / العدد الرابع «المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة».

تتسم البيئة التى تعيش فيها المنظمات فى الوقت الحاضر بالعديد من التطورات والتحديات والتى تؤدي إلى انعكاسات إيجابية على الموارد البشرية، لذلك نجد أن مفهوم تمكين العاملين يحظى باهتمام متزايد من المهتمين بتطوير الفكر الإدارى وتشير أدبيات الإدارة إلى أن فاعلية المديرين فى السنوات القادمة سوف تقاس بأداء من يقعون فى نطاق إشرافهم أكثر من أدائهم كأفراد وذلك نتيجة لتحول الاهتمام من نموذج منظمة التحكم والأوامر إلى ما يسمى بالمنظمة الممكنة فتمكين العاملين إستراتيجية تنموية نابعة من نظريات الإدارة القائمة على المشاركة وهى تدعو المديرين إلى اقتسام سلطة اتخاذ القرار مع العاملين بهدف التحسين المستمر والاستغلال الأمثل للمكفاءات.

تمكين العاملين كإستراتيجية للتطوير



إعداد/ نور الهدى نور
باحث أول تطوير

والعنصر البشرى هو أغلى موارد المنظمات، فهو الاكتشاف الذى عاد إليه المديرين ورجال الأعمال بعد رحلة من الممارسات الإدارية المتنوعة لأساليب الإدارة مثل الإدارة بالأهداف... إلخ. وللفلسفة «تمكين العاملين» أثرها الفعال فى شعور الموظف بمعنى وقيمة العمل الذى يؤديه والذى يؤدي بدوره فى التأثير على أدائه للعمل.

ويستلزم لنجاح تطبيق سياسة تمكين العاملين عدة متطلبات منها

● التنمية الإدارية المتبادلة بين المدير ومرؤوسيه، والدعم الاجتماعى

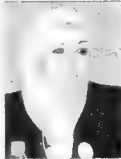
بين الرئيس ومرؤوسيه، والأهداف والرؤية المستقبلية وذلك لإشعار العاملين بالقدرة على التصرف ذاتياً، وخلق العمل وهى أكثر فاعلية من

انطلاقاً من الرسالة التي يقوم بها مركز إعداد القادة للحكومة في تنمية وإعداد الكوادر البشرية في مختلف القطاعات بالدولة.

مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي وسياسة التطوير والتحديث للبرامج التدريبية

التدريب المشهود لهم بالكفاءة والخبرة العلمية، كذلك تم تصميم اختبارات تحريرية للمرشحين لحضور برامج الإعداد لشغل الوظائف القيادية من الدرجة العالية ودرجة مدير عام يتم عقدها قبل بداية البرامج ومن يجتازها يعفى من حضور المحور الخاص بالمعارف والمعلومات، وبالإضافة إلى هذا فقد تم تصميم مجموعة من البرامج القصيرة بهدف تنمية مهارات شاغلي وظائف الإدارة العليا في مجالات التخطيط الاستراتيجي - إدارة الوقت - إدارة ضغوط العمل - مهارات التفاوض».

ولاول مرة تم استحداث مجموعة من البرامج الموجهة إلى القطاع الاستثماري والخاص في بعض المجالات مثل «دور المدير في ظل المتغيرات العاصرة - إدارة التغير - فن التعامل مع العملاء - تقييم أداء الأفراد - تطوير الأداء» وذلك بهدف صقل خبرات وتنمية مهارات العاملين بهذا القطاع من خلال تطبيق مجموعة من أساليب التدريب العملية القائمة على



أ.فايزة علي عبد الرحيم
رئيس مركز إعداد القادة

المهارات والقدرات القيادية والإدارية وقد قام على إدارة هذه البرامج نخبة من المسادة المدربين من أساتذة الجامعات والهيئات العلمية وخبراء

قام مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي خلال خطة العام التدريبي ٢٠٠٦/٢٠٠٥ بتنفيذ مجموعة متنوعة من البرامج الموجهة لكافة المستويات الإدارية والتخصصات خاصة لبرامج الإدارة العليا باعتبار أن القيادات الإدارية هي المحرك الأساسي لعملية التنمية في كافة القطاعات وقد تم تطوير برامج الإدارة العليا من خلال لجنة استشارية تم تشكيلها لإعداد حقائب تدريبية متكاملة لهذه البرامج وتم من خلالها استخدام أساليب التدريب التطبيقية التي تساعد على تنمية



مركز إعداد القادة

المراسلات: توجه المراسلات باسم الاستاذ/ مدير تحرير مجلة التنمية الإدارية الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة - طريق النصر - مدينة نصر - القاهرة - تليفاكس: ٢٦٠٢٠٨٣

الاشتراكات: الاشتراك السنوي يدخل الجمهورية اثني عشر جنيها شاملة مصروفات البريد تسدد الاشتراكات نقدا أو ب شيك باسم السيد/ أمين صندوق مجلة التنمية الإدارية - الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

الإعلانات: يتفق عليها مع إدارة المجلة وفقا للشروط المحددة للإعلان بها وللأمانة الأسعار للعمدة من المجلس الأعلى للمصحافة.

قواعد النشر في المجلة:

تقبل إدارة المجلة نشر البحوث والدراسات والمقالات العلمية بعد فحصها واعتماد نشرها إذا توفرت فيها الشروط التالية:

- أن تكون ذات علاقة وثيقة برسالة المجلة التي صمرت من أجلها كمجلة علمية تهتم بموضوع التنمية الإدارية.
- تكون أصول هذه الموضوعات مكتوبة حديثا ولم يسبق نشرها وتضيف المعلومات الجديدة المفيدة لفكر القارئ.
- تنتم الدراسات والبحوث والمقالات بالمنهج العلمي في البحث والأسناد الموضوعي وتعد بلغة عربية سليمة وتكتب على الآلة الكاتبة.

• تعتبر البحوث والدراسات عن رأي كاتبها، ولا تعبر بالضرورة عن رأي المجلة، وتقع مسئولية الآراء وصحة المعلومات والبيانات الواردة بها والمراجع للمستند إليها عليهم شخصيا.

• كل ما ينشر أو يقبل للنشر في المجلة لا يجوز إعادة نشره بآية طريقة من طرق النشر إلا بإذن كتابي من إدارة المجلة.

• تنشر الموضوعات في المجلة في الوعد الذي تحدده إدارات المجلة ووفقا للسياسة التحريرية التي تحدد أولويات النشر.

• للمجلة الحق في قبول أو رفض نشر أية موضوعات ترد إليها ولا تلزم برد الموضوعات التي لا يتم قبولها أو نشرها.

برامج موجهة للقطاع الاستثماري والخاص

وقد قام المركز أيضا خلال هذه الفترة بتطوير برامج الحاسب الآلي لتأهيل المشاركين في هذه البرامج للحصول على الرخصة الدولية لقيادة الحاسب ICDL تمهيدا لإعداد المركز ليكون أحد المعاهد المتخصصة في منح هذه الشهادة.

تم أيضا تفعيل عملية التعاون مع بعض الدول العربية الشقيقة مثل الأردن واليمن وسلطنة عمان وذلك بتوفير بعض المنح التدريبية للعاملين في مجال الخدمة المدنية بهذه الدول لبعض البرامج التدريبية المنفذة بتركيز هذا بخلاف استقبال الوفود من الدول العربية والأجنبية لتبادل الخبرات ودعم أواخر التعاون.

ونتيجة لسياسة المركز في زيادة إعداد البرامج التدريبية وامتداد مجالات التعاون مع مختلف قطاعات الدولة فقد بلغت إعداد المتدربين خلال العام التدريبي ٢٠٠٤/٢٠٠٥ (٥٤٧٩ مشاركاً).

كما شارك في النصف الأولي من خطة العام التدريبي الحالي (٢٥٢٤ مشارك) وذلك خلال الفترة من ٢٠٠٥/٧/١ حتى ٢٠٠٥/١٢/٣١ بزيادة بنسبة ٣٠٪ عن الفترة المماثلة خلال العام التدريبي السابق.

والمركز حاليا بصدد وضع الملامح الأساسية لخطة العام التدريبي ٢٠٠٦/٢٠٠٧ في ضوء التوجهات العامة للدولة والسياسات التدريبية للجهاز ونتائج تقييم البرامج التدريبية خلال العام التدريبي ٢٠٠٥/٢٠٠٦.

تفاعل بين المشاركين والمدرّب مثل: المختبرات السلوكية - ورش العمل - لحالات العملية - جلسات عصف ذهني..... إلخ..

واستمرارا لسياسة المركز في تطوير والتحديث المستمر فإنه يتم حاليا تطوير البرامج التخصصية المنفذة في مجالات عمل الجهاز الأساسية برنامج أخصائي تنظيم وإدارة - أخصائي تخطيط ومتابعة - أخصائي تدريب - أخصائي تفتيش وشكاوى - أخصائي شؤون عاملين..... إلخ وذلك من خلال الاستعانة بخبرة من العاملين في هذه التخصصات بالجهاز بالتنسيق مع الإدارات القائمة على تنفيذ هذه البرامج بتركيز وذلك بهدف تحقيق أقصى استفادة للمشاركين في هذه البرامج والقاء المزيد من الضوء على أهمية الدور الذي يقوم به الجهاز في تقديم المشورة ودعم الوحدات الإدارية بالدولة في هذه التخصصات.

تأهيل المشاركين للحصول على الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي

الملاح الرئيسية لمشروع قانون الوظائف المدنية طرح مشروع جديد لاختيار القيادات الادارية

لقد اجريت تعديلات عديدة على قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ خلال الربع قرن الماضي، في محاولة لمعالجة عدد من المشاكل التي كشف عنها التطبيق العلمي، لكن جميع هذه التعديلات، لم تمس جوهر الفلسفة الكلية التي قام عليها بيان قانون العاملين ، وعلى الاخص ما يتعلق منها باحتكام تحديد واجبات ومسؤوليات العاملين، ووضع مبادئ عادلة لارساء مبادئ الثواب والحساب، باعتبارها جوهر كل نظام إداري وحجر الزاوية في تحقيق الانضباط، وسد الفساد الإداري، وتلجيز الطاقات الإبداعية في جسد الجهاز الإداري.

لذلك تناول المشروع المقترح تعديلات لقانون العاملين
البنود التالية:

(١) التعيين عن طريق التصاق الوظائف بناتها،

لإيجاد قناة جديدة لشغل الوظائف مع جذب الخبرات المتخصصة التي يجب توافرها في شاغلي بعض الوظائف المهمة بذاتها، وقد جاءت النصوص السابقة الخاصة بنظام الترتيب ووسائل الشغل متفقة مع هذا الفصل.

وهو يؤدي إلى وجود نظام تعاقدي بجانب نظام التعيينات وكلامها على وظائف محددة ويدرجات في الهيكل التنظيمي الموحدة وبإجراءات تحقق الشفافية والمساواة.

(٢) تطوير نظام قياس أداء العاملين:

يعد نظام قياس كفاية أداء الإدارة هو الأساس الذي يتوقف عليه انتظام الإدارة وهو في ذات الوقت المعيار الذي يمكن الإدارة من أعمال الثواب والحساب وقياس كفاية أداء العاملين وليس هناك شك في أن عدم ملائمة هذا النظام سواء في ذاته أو في تطبيقه على مجتمع العاملين يعد أخطر ما يمكن أن يتعرض له الجهاز الإداري إذ يصبح النظام الإداري خالياً من أي معيار يتحدد به المجددين أو المهيمنين.

وقد اقتضى الأمر، إعادة النظر في هذا الموضوع برمته بتعديل أحكام المادة (٢٨) على النحو التالي:

١- خضوع شاغلي الوظائف العليا لتقارير الكفاية

٢- اعتبار الأداء الجيد،

وليس المتوسط هو المعيار

الذي يؤخذ أساساً لقياس

كفاية الأداء

٣- يتم تقدير كفاية

أداء العاملين، إما بمرتبة

كفء وإما بمرتبة يميز

كفء شرط أن يتضمن

التقرير عناصر الضعف

التي أدت إليه وذلك بدلا

من مراتب ممتاز، وجيد

جدا، وجيد ، ومتوسط،

وضعيف

٤- يستحسن على كل

رئيس إداري في إطار

اختصاصه ترتيب العاملين الحاصلين على تقدير كفء تنازليا في كل درجة، داخل كل مجموعة نوعية بمسبب مرتبة جدارتهم وكفاءتهم ويكون عجز الرئيس الإداري وأن علا، عن ترتيب العاملين الحاصلين على تقدير كفء تنازليا وفق المعيار السابق سببا لتقدير كفايته هو بمرتبة غير كفء وينقل حتما إلى وظيفة غير إشرافية أو غير قيادية بحسب الأحوال

٥- يكون ترتيب العاملين على النحو السابق ، هو الأساس عند الترقية بالاختيار

وتصدر السلطة المختصة نظاما لترتيب الكفاية للعاملين يتضمن إجراءات وضع وتقديم التقارير النهائية ونظم التنظيم منها واعتمادها

(٣) ضغط وتطوير نظام التعيين في الوظائف العامة:

- قيد المشروع الوحدات الإدارية عند الإعلان عن الوظائف فإن يكون ذلك في حدود

أعداد ومسميات الوظائف التي تمت الموافقة

على الإعلان عنها

- جعل الأصل هو التعيين بدون امتحان حتى يثقل الباب المشكول فيه، ويضمن ترتيب المتقدمين وفقا لمعايير موضوعية

- النص على ألا يتضمن الإعلان أي شروط تفصيلية غير واردة في شروط شغل الوظيفة حسب بطاقة وصفها وذلك بغرض غلق الباب على الإعلانات التي تخل بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص

- أعاد النص المقترح معايير التفضيل عن شغل الوظائف بدون امتحان عندما تكون الشهادة الدراسية في أحد الشروط الواجب توافرها يمين يشغل الوظيفة

● بحيث تكون الأولوية للحاصل على المؤهل الأعلى الحاصل على دكتوراه بفضل عن الحاصل على ماجستير والحاصل على ماجستير بفضل عن الحاصل على الدرجة الجامعية الأولى

٦- تعديل التعيينات الخاطئة:

عندما تنتهي خدمة الموظف بالاستقالة أو الفصل من الخدمة بسبب قانوني أو بحكم من المحكمة التأديبية أو كإثر للحكم الجنائي أو لغريها من الأسباب، أو عندما يعين ولا يستلم الوظيفة ويصرف النظر عن تعيينه، وتأتي الفقرة الأولى من المادة ٢٣ من القانون الحالي لتسمح بإعادته للخدمة في ذات وظيفة أو في وظيفة مماثلة وذلك بمعارض المنطق الصحيح في مجتمع يعانى من ندرة فرص العمل بالسماح بإعادة الوظيفة إلى شخص رفضها أو إلى شخص لم يحافظ عليها حتى فصل من الخدمة

- كما تم إلغاء الفقرة الثانية لوجود نظام جديد للتعيين عن طريق التعاقد مع وضع حكم انتقالي لتصفية الأوضاع القائمة

- كما أن المادة ١٢ الحالية والمادة ١٤ كانت تمنح السلطة المختصة حق شغل الوظائف الدائمة

التعيينات الجديدة عن طريق التعاقد وإغلاق الأبواب الخلفية له

بعة مؤقّنة في أحوال محددة
خل الوظائف صفة مؤقّنة ثم
من على تشييتهم يعد ثلاث
وس هي ما يلتصّب السباب
فلازم مع القواعد القانونية
خبرة وليقضى قواعد المساواة
ما شغل الوظائف العامة وأصبح
أما خلفيا للتعيينات غير المبررة
قد روى حذف المادتين ١٤، ١٣
واستبدالها بفضل جديد في
التعيين بالتعاقد

(٥) **تنقيص واجبات العاملين وفقا
للانجازات الأخلاقية بالانسان اسبق
والاقتصاد الجهر**
وقد تضمن ذلك:

- حذف النص الكافى باعتبار
مصاربة العامل في البورصات
مخالفة تستوجب المساءلة
التأديبية

- اعتبار العمل التجاري
بالنسبة للموظف العام مشروعا
بأن خاص من السلطة المختصة
داتها وبشرط ألا يكون العمل غير
متفق مع واجبات الوظيفة التي
يشغلها العامل وطبيعة عمل الجهة
الإدارية التي يعمل بها

(٦) **إصلاح نظام الترقية بالاختيار
والنقل:**
ويتفق ذلك:

- إلغاء النص على إعادة ترتيب
العامل بعد عودته من الإغارة أو
الإجاعة الخاصة والتي استمرت
أربع سنوات

- تعديل شروط الترقية
بالاختيار للاقتصاد بمرتبة (كده)
والنص على التسمييين التشاركي
بالحل هذه المرتبة

- حظر النقل من شركات القطاع العام وقطاع
الأعمال إلى وحدات الجهاز الإداري للدولة وإن
لزم لغير العاملين بالحجاز الإداري للدولة التقدم
بالحل بالجهاز وفق قواعد الإعلان عن الوظائف

(٧) **تطبيق أحكام الحكمة الدستورية العليا:**
(٨) تطبيق مبدأ التواب والعقاب بطريقة معينة:

- وقد ألد المشروع العرضي باتجاهات عديدة
لتطبيق ذلك
الإنهاء الأول **وضع نظام الإنابة للعاملين الجاهلين:**
أقتضى أعمال مبدأ التواب والعقاب النظر بعين
الاعتبار إلى إنابة العاملين المتميزين إثابة حقيقية
تكفل مكافأة المميزين، وتشجيع روح المبادرة
والإقدام في إطار من الضوابط التي تكفل منح
هذه الإنابة إلى أدي فعلا عملا متميزا يستحق عليه
المكافأة

الإنابة الثاني: تقوية السلطة المختصة:
- ويتفق ذلك مع حق السلطة المختصة توقيع
جزاء الخصم من الأجر لمدة عشر أيام عقب
التوقيع الشفهي بدلا من ثلاثة أيام

- تقليل عدد الجراءات التي توقع على العاملين
تحقيقا للردع والأجر
تم تخفيض أعداد الجراءات التي يمكن توقيعها
على العامل من عدد ١١٠ جزء بالنسبة لغير
شاعلي الوظائف العليا، وعدد ٤٠ بالنسبة

تعديل مراتب كفاية

أداء العاملين

ارساء مبادئ عادلة

للسواب والعقاب

السماح للعاملين

بالمضاربة في البورصة

وممارسة العمل التجاري

لترتيبها آثار سلبية عند الفاضلة بين العاملين بها.

(١٠) **تطوير نظام الإنابة إلى النص البكبر باسمج
التأمين على بكرة الخطة اختياريا:**

ثبت من الأحصائيات أنه لم يستخدم من جانب
العاملين نص للمادة ٩٥ مكررا المالية ويرجع ذلك
إلى أن الميزات التأمينية المقررة بالنص غير كافية
لدفع العامل لترك الخدمة اختياريا وقد روى
تعديل هذا النص لكي يكون بابا لترك الخدمة
اختياريا وتقليل خسائر العمال بالجهاز الإداري
للدولة وذلك يتضمن النص المقترح الآتي:

- بدلا من أن تكون المدة الباقية حتى بلوغ سن
المعاش أقل من سنة أصبحت بالنص للمحل حسن
سنوات

- الحقوق التأمينية للعامل تتسوى على أساس
خمس سنوات أو المدة الباقية أيهما أقل

- يعامل العامل بالنسبة للمعاش عن الأجر
الأساسي والتعويض معاملة من تنتهي خدمته لبلوغ
السن المقررة لترك الخدمة

- تحمل الخزنة العامة للدولة بالأعباء المالية
المترتبة على ذلك

(٢) **أعطى للمشروع للعامل الذي تقل سنة
عن خمسة وخمسون عاما طلب منحة إجازة**

لمدة سنتين للقيام بمشروع تجاري أو المشاركة
فيه، ويتقاضى خلاله هذه المدة مرتبه الأساسي.
وله أن يطلب عودته إلى العمل، ويعود على ذات
وظيفة، ويرجعه أو الاستمرار في الإجازة وفي
هذه الحالة يوقف صرف راتبه بعد السنتين

ويعتبر في إجازة خاصة بدون مرتب أو تشغل
وظيفة أو إرجاعه إلى المعاش بناء على طلبه أو
بلوغه السن القانونية المقررة لترك الخدمة وبعد
موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، ولا
يجوز للعامل المتعبد بهذه الإجازة إلا مرة واحدة
طوال حياته الوظيفية

ويضيق النص المقترح الأهداف الآتية:
- السماح للعامل الذي يقل سنة من ٥٥ عاما
بالوصول إلى إجازة لمدة سنتين يتقاضى خلالها
مرتبه الأساسي لمعاونته للقيام بهذا المشروع.

- في حالة الاستمرار يوقف صرف مرتبه بعد
السنتين ويعتبر في إجازة خاصة بدون مرتب إلى
أن تنتهي خدمته وعدم جواز شغل وظيفة إلا بعد
انتهاء الخدمة وموافقة الجهاز المركزي للتنظيم
والإدارة

- وهو ما يؤدي إلى تجميد هذه الوظائف
وتقليل حجم العمالة بالجهاز الإداري للدولة
وتشجيع العاملين على ترك الخدمة واختيارهم
والانحياز إلى المشروعات الصغيرة أو الكبيرة بعيدا
عن الوظيفة العامة

**أعيد كدالات خاصة لبعض الفئات مثل الأطباء والمهندسين
والمرشدين بهدف تحسين المستوى الذي لهم ورفع كفاءتهم مع
رؤية ذلك بالنسبة لمراد المعايير:**

تلاحظ أن بعض وظائف العاملين من الذين
يقومون بأعمال متخصصة من الأطباء
المهندسين والمرشدين والمسيادة ومسحلي
البيانات والعاملين على الحواسيب الآلية وغيرهم
يتكبدون في سبيل ممارستهم لأعمالهم
التخصصية أعباء تتصل بتسمية مهاراتهم
ومتابعة البحوث في مجال هذه الأعمال، الأمر
الذي يقتضي بالضرورة تقرير بدل تخصص

ويحث على نقد لتعقيد أعباء تنمية المهارات
ومتابعة الأبحاث ولكي تكون وظائفهم جاذبة
للبقاء فيها وليست طاردة، وتكون ممارستهم

لشاعلي الوظائف العليا، إلى عدد ٦٠،
جزاء فقط.

(٩) **تطوير نظام الجزاءات التأديبية:**

تبني قانون نظام العاملين المميزين منذ صدوره،
فكرة سمو الجزاء التأديبي، أي كانت حسامة
المخالفة التي وقع من أجلها، وذلك بغض مدة
أندام ستة أشهر، وأقصاها ثلاث سنوات

وقد ترتب على هذا النظام، أن ملف خدمة
الموظف لم يعد معبرا عن تاريخه الوظيفي العملي
أو الواقعي - إذ يستوي بضموم الحزاءات، وأن تعدد
الموظف المتشرد بإداء واجباته المنوطة به طوال
حياته الوظيفية، بغير من الموظفين المميزين أو
المتفهمين، منادام الجزاء الذي طبق عليه قد تم
سموه بمرور الزمن، وذلك أعمالا لأحكام المادة

٢٩٠ من القانون الحالي التي قصدت بضموم
الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل، ولا
يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة
له، وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما
يتعلق به من ملف الخدمة - الأمر الذي أصبح فيه

الباب مفتوحا أمام الموظفين ذوي التاريخ غير
المشرق في أداء واجباتهم الوظيفية لنقل الوظائف
الإشرافية والقيادية، دون أن يكون يوسع الإدارة
في تناقض بين العاملين المرشحين لهذا الوظائف

وفقا لمعايير موضوعية وواقعية محددة
لذا روى حذف المادة ٩٢٠ كلية من القانون،

أخذ الحكومات التنمية الإدارية

ما ينبغي عمله معانا
دور موقف
أنت وشك معبر جدا



لهذه الوظائف مرتبطة بأحدث الوسائل العلمية لهذه الممارسة تحقيقا لصالح الجهاز الإداري للدولة

ونظرا للصعوبات العملية أمام وضع كادرات خاصة لجميع الوظائف التخصصية فقد رُزى تحقيق الهدف من طريق إتاحة نص مستحدث لقانون العاملين المدنيين بالدولة يقرر تقرير بدل تخصص وبحث علمي للقائمين بأعمال تخصصية كالأطباء والمهندسين والمحاسبين والمهندسين ومخذي البيانات والعاملين على الحواسيب الآلية ثم تحديده بعد أقصى بـ ١٠٠٠ من مرتباتهم الأساسية، وترك لرئيس مجلس الوزراء تحديد الاختصاصيين الذين يستطيعون هذا البذل وشروط الاستحقاق وطرق محاسبتهم بحيث يحقق البذل رفع كفاءتهم وتحسين أوضاعهم الوظيفية وكذلك تحديد حالات العزيم من في حالة عدم تحقيق البذل لأغراضه مع جواز الجمع بين البذل المقترح وغيره من البدلات والمكافآت والمزايا وغيرها المستحق للعاملين من طائفة الاختصاصيين وفقا لنص قانون آخر

تطوير قانون رقم ٥٠

صدر القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ في شأن الوظائف المدنية القيادية في الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام

ولم يسفر التطبيق العملي لهذا القانون عن إقرار قيادات ناجحة وصالحة لتطوير العمل التنفيذي ويرجع ذلك إلى سببين أساسيين

١- أن النجاة الدائمة للقيادات علي على عملها للمجاملة ومنع الدرجات لن ترغب السلطة المختصة في شغل الوظيفة في الاستجابة لامتحانات الأقدمية مجاملة للعاملين وهو ما أدى إلى فساد نظام الاختيار

٢- أن عناصر المفاضلة بين المتقدمين لشغل الوظائف القيادية عناصر لا تكشف عن كفاءة المتقدم وقدراته وإنما ترتكن بالدرجة الأولى على التاريخ الوظيفي الذي لا يغير من كلمات معينة وإنما مسجود الكشف عن موظف مقيد بالإطار القانوني الجامد لممارسة الوظيفة العامة وعلى برنامج التطوير الذي يقدمه وغالبا ما يكون من صنع الآخرين

ونظرا إلى أن الإصلاح الإداري يقوم أساسا على العنصر البشري وأن الوظائف القيادية بما لها من أهمية قصوى في توجيه العمل التنفيذي بما يخدم أهداف الدولة في تنظيم الاستثمار

وعليه تم التفكير في وضع مشروع قانون جديد لاختيار القيادات الإدارية يقوم على الأسس التالية:

أولا، تحديد الوظائف القيادية الخاضعة لهذا القانون وحصرها في وظائف محددة ثانيا، شغل الوظائف القيادية المحددة يكون عن طريق الإعلان عنها ويتضمن الإعلان الاشتراطات اللازمة لشغل هذه الوظائف والمهارات والقدرات اللازم توافرها فيمن يشغلها دون اللجوء إلى وسيلة الإعلان العائلي

ثالثا، يكون شغل هذه الوظائف بطريق التعاقد بصيغة أصيلة أو بالطرق العادية للتعيين

رابعا، وضع شروط خاصة يجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة القيادية

خامسا، تشكيل لجنة لاختيار من يشغل الوظيفة القيادية برئاسة الوزير أو المحافظ وهي التي تقوم بالترشيح والاختيار لشغل هذه الوظائف

٢٥% زيادة عدد العاملين في ٢٥ عاماً موظف لكل ١٢ مواطن

التشغيل بالحكومة وفقاً لنظام التعاقد مع الموظف لمدة خمس سنوات بحيث يتم التجديد له إذا ألغت كثافة وتميز في العمل ودون أن يكون التعاقد بالأقضية وذلك في مواجهة جادة للدولة لهذه القضية خاصة بعد أن أخذت المنظمات الدولية ضرورة تشغيل ٨٠٠ ألف موظف كل سنة لتحجيم البطالة . ونؤكد إلى الحاجة إلى ضرورة تأمين العمالة الجيدة بنظام العقود إجتماعياً وصحياً حتى يتحقق الاستقرار النفسي لها (انتمج التامينية) كذلك البعد عن الأسلوب الذي تتبعه بعض الجهات وهو فصل العامل في نهاية العام مدة يوم أو يومين حتى لا تكون المدة متصلة ويحق للعامل التنقيب .

استحوذت مشكلة البطالة على الجانب الأكبر من مناقشات مجلس الشعب لبيان الحكومة وذلك برغم الجهود العملية لمواجهة من خلال حوافز الاستثمار وتكثيف دور الصندوق الإجتماعي للتنمية في الأندية والمحافظات بتشجيع الشباب على العمل الحر وتقديم كل التيسيرات للشباب الجاد فقد أكدت الدراسات أن مصر من أكبر الدول تشغيلاً للعمالة في أجهزة الحكومة حتى تجاوز عدد العاملين ٦ ملايين موظف يستحوذون على ثلث الموازنة في صورة مرتبات وعلاوات ومكافآت وحوافز دون أن يقدموا إنتاجاً يعادل تلك الأجر بل وأصبح كل موظف يخدم ١٢ مواطناً كما أن عدد العاملين زادوا بنسبة ٢٥% خلال ٢٥ عاماً . وفي ظل هذه الحقائق نتجه النية إلى استمرار



أحمد - طه محمود عبد العاطي

صغيرة تناسب احتياجات للمجتمع المحيط بهم .

تسوية دور تصابات النقابات العمالية والمهنية المختلفة وغرف الصناعة والتجارة في وضع التنظيم الذي يكفل الارتقاء بمستوى المنتج حتى يكون قادراً على المنافسة في الأسواق الخارجية .

ضبط الإنفاق الاستهلاكي والتفري في الموازنة العامة للدولة وتوجيه الوفر للاستثمار .

ضرورة التزام جميع الوحدات الإدارية في الدولة بتحديد احتياجاتها الوظيفية على أسس موضوعية بالتعاون مع الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة للحد من البطالة للتعلة بين الموظفين .

أما حل مشكلة البطالة في الأجل القصير فإن الأمر يتطلب :

- تصميم برامج تدريب تحويلية لن يرغب من فائض الخريجين الذين لا يجدون عملاً يتواءم مع احتياجات سوق العمل .
- إطلاق مدد الإجازات للعمل الخارج وذلك في التخصصات التي يوجد فيها فائض .
- التوسع في إقامة المشروعات الصغيرة والصناعات الصغيرة .
- خلق جو من الثقة والأمان في بيئة الاستثمار والإهتمام بالمدخرات ورؤوس الأموال الوطنية الصغيرة .

والعيشة اللازمة للقيام بهذه الثورة .

- إعطاء الخريجين مساحات من الأراضي لاستصلاحها إقامة مشروعات إنتاجية عليها تدر دخلاً مناسباً لهم وتقلل من حجم البطالة .
- تمسيد العمالة المبررة واعية إلى الخارج وذلك بعقد صفقات تجارية وبشرية مع الدول التي تطلب الأيدي العاملة المصرية بما يعود على الدولة بالفائدة المادية الكبيرة وزيادة موارد الدولة ويساهم أيضاً في حل جزء من مشكلة البطالة .
- منع قروض الخريجين الجدد وللتدريب البدء في إنشاء مشروعات

مكافأة شهرية أثناء التدريب وقد تم تشغيل ٢٥% منهم فقط .

- ضرورة مساهمة أصحاب الأعمال في إنجاح برامج ونظم التدريب من خلال المشاركة الفعالة في إنشاء وتطوير مراكز التدريب وزيادة فعالية دور الجامعة العمالية ومراكز البحث والقوات المسلحة .
- خلق طفره جديدة تكنولوجية في قطاع الزراعة تحلق ثوره في إنتاجية هذا القطاع بتوفير المياه وقهر الصحراء ومد الخضرة في أرجاء الوطن وتجنيد جيش من المتعلمين الذين أحسن تدريبهم وتوفير احتياجات الإنتاج

إن حل مشكلة البطالة (في الأجل الطويل) يكمن في قراءة جيدة للمشكلة وذلك لوضع وتنفيذ مجموعة من السياسات والبرامج الاقتصادية في مجالات الاستثمار والإنتاج والبرامج الخاصة بمجال التعليم والتدريب مع للتوزيع الواضح للأدوار بين الأجهزة الحكومية والقطاع الخاص والمهنية ومؤسسات المجتمع المدني . مع الأخذ في الاعتبار الدور المحوري في ضبط وتنظيم سوق العمل بجميع أشكالها .

ولوضع برنامج جيد للقضاء على البطالة لابد من توافر الآتي :-

توافر قاعدة بيانات سليمة وصحيحة ودقيقة لزيادة عنصر التشغيل في التنمية والارتقاء بمهارات قوة العمل وإصلاح وتطوير الإطار المؤسسي لسوق العمل .

إن يتم تكليف بعض الخريجين لتحصيل مبدئية الشركات للمدنية للحكومة وهي شركات المياه - الكهرباء - التليفونات - الأحياء ويحصل الخريج على عمولة تحصيل وهكذا تحصل الدولة على مستحقاتها وتوفر فرصة عمل للخريج .

الاستفادة من العمالة التي تم تدريبها بوزارة الإنتاج الحربي (وهو حوالي ٣٠٠ ألف شاب) وهو مائة الدكتور سيد مشعل وزير الدولة للإنتاج الحربي وكانوا يحصلون على



الآثار التنظيمية المترتبة على التشكيل الـ

واستحداث منصباً جديداً بمسمى وزير التضامن الاجتماعي .

٣/٢ - إلغاء منصب وزير الشباب واستحداث منصبين جديدين (خارج التشكيل الوزاري) بمسمى رئيس جهاز الشباب ، رئيس جهاز الرياضة .

٤/٢ - إلغاء منصب وزير الدولة للتنمية المحلية .

٣ - دمج عدد من الوزارات وذلك على النحو التالي :

١/٣ - نشاط التموين التابع لوزارة التموين والتجارة الداخلية (في التشكيل السابق) تم إدماجه مع نشاط الشؤون الاجتماعية التابع لوزارة التامينات والشؤون الاجتماعية (في التشكيل السابق) وتكون من الدمج وزارة جديدة بمسمى وزارة التضامن الاجتماعي .

٢/٣ - نشاط التجارة الداخلية التابع لوزارة التموين والتجارة الداخلية (في التشكيل السابق) تم دمجها في وزارة التجارة الخارجية والصناعة وتعديل

● صدر القرار الجمهوري رقم ٤٢٤ لسنة ٢٠٠٥ بتشكيل الوزاري الجديد للحكومة الثانية للدكتور أحمد نظيف وقد ترتب على التشكيل الوزاري الآثار التنظيمية التالية :

١ - تخفيض عدد المناصب الوزارية من ٣٤ منصباً في التشكيل الوزاري السابق (٢٨ وزير ، ٦ وزير دولة) إلى ٣٠ منصباً وزارياً في التشكيل الوزاري الجديد (٢٦ وزير ، ٤ وزير دولة) .

٢ - إلغاء بعض المناصب واستحداث البعض الآخر وذلك على النحو التالي.

١/٢ - إلغاء منصب وزير الدولة لشؤون مجلس الشعب ، وزير الدولة لشؤون مجلس الشورى واستحداث منصباً جديداً بمسمى وزير الدولة للشؤون القانونية والبرلمانية .

٢/٢ - إلغاء منصب وزير التموين والتجارة الداخلية ، وزير التامينات والشؤون الاجتماعية

- التموين والتجارة الداخلية .
- التامينات والشؤون الإجتماعية .
- ٤ - تعديل مسمى وزارة الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية إلى وزارة الإسكان والمرافق والتنمية العمرانية .

• المعالجة التنظيمية للأثار المترتبة على التشكيل الوزاري :-

تتطلب التعديلات التنظيمية بالتشكيل الوزاري الأخير ضرورة إجراء عملية إعادة تنظيم سواء شاملة أو جزئية للوزارات والأجهزة التي شملها التعديل وذلك على النحو التالي :-

(١) دمج الهيكل التنظيمي لمكتب وزير الدولة لشؤون مجلس الشعب والهيكل التنظيمي لمكتب وزير الدولة لشؤون مجلس الشورى في هيكل تنظيمي واحد بمسمى مكتب وزير الدولة للشؤون القانونية والبرلمانية وتحديد اختصاصات وزير الدولة للشؤون القانونية والبرلمانية (صدر مؤخرا قرار جمهوري بتحديد الاختصاصات) مع مراعاة أن يتضمن الهيكل الجديد كافة الأنشطة التي تتناسب مع الاختصاصات الجديدة .

(٢) إنشاء هيكل تنظيمي جديد لوزارة التضامن الإجتماعي يضم كل من نشاط الشؤون الإجتماعية ، نشاط التموين وتحديد اختصاصات وزارة التضامن الإجتماعي .

(٣) إعداد هيكل تنظيمي لكل من جهاز الشباب ، جهاز الرياضة وتحديد اختصاصاتهما وأيضاً تحديد العلاقة بين الجهازين وبين مديريات الشباب والرياضة بالمحافظات وقد يتطلب ذلك إعادة تنظيم مديريات الشباب والرياضة تمشياً مع الأوضاع الجديدة .

(٤) تحديد الأوضاع التنظيمية لكل من مديريات التموين ، مديريات الشؤون الإجتماعية بالمحافظات وطبيعة العلاقة بينها وبين وزارة التضامن الإجتماعي وقد يتطلب الأمر دمج المديريتين في مديرية واحدة تمشياً مع الأوضاع الجديدة

(٥) تعديل الهيكل التنظيمي لوزارة المالية بعد ضم نشاط التامينات إليها .

(٦) دمج الهيكل التنظيمي لوزارة الدولة للتنمية المحلية مع الهيكل التنظيمي لوزارة التخطيط في هيكل تنظيمي واحد وتحديد اختصاصات وزارة التخطيط والتنمية المحلية .



وزاري الأخير



إعداد :
محمد زكي محمد

مسماها إلى وزارة التجارة والصناعة .

٣/٣ - نشاط التامينات التابع لوزارة التامينات والشؤون الإجتماعية (في التشكيل السابق) تم دمجها مع وزارة المالية .

٤/٣ - وزارة الدولة للتنمية المحلية في التشكيل السابق ثم دمجها مع وزارة التخطيط في وزارة واحدة بمسمى وزارة التخطيط والتنمية المحلية .

• وقد ترتب على عمليات الدمج المشار إليها إختفاء الوزارات التالية :-

المشروع القومي لإنشاء مستويات المهارة الاستثمار في الإنسان المصري



أ. هاني سيف السيد وزير العمل والصندوق الاجتماعي

يتبع الصندوق الاجتماعي سياسات متنوعة للحد من مشكلة البطالة بعضها اختص بالعمل على إيجاد فرص عمل جديدة عن طريق إقامة المشروعات الصغيرة والسعي لفتح أسواق العمل. بمعنى بتأهيل وإعداد القوى العاملة لتتمكن من الحصول على فرص العمل المتاحة سواء داخل البلاد أو خارجها ومنها على سبيل المثال تنفيذ المشروع القومي لإنشاء مستويات المهارة.

الحصول على الوظائف في أسواق العمل الخارجية.

كما يرى أن الصندوق الاجتماعي للتنمية، باعتباره الأمانة الفنية للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية، قد بادى بتنفيذ وتعميل هذا المشروع. ومن هذا المنطلق، تعاقد مع خمسة بيوت خبرة أجنبية متخصصة في هذا المجال يشرف عليها المجلس الثقافي البريطاني من أجل وضع برنامج متطور لبناء مستويات قومية للمهارة وذلك بمشاركة مجموعات عمل مصرية متخصصة تغطي القطاعين العام والخاص.

وتتمثل الأهداف الأساسية للمشروع، في وضع معايير موحدة للجدارة تشمل على قياسات للمعرفة والمهارة يتفق عليه ويقبله أصحاب الأعمال

للقوى العاملة المصرية». وأعقب ذلك صدور قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٧٥ لسنة ١٩٩٨ والذي تضمن تولى الصندوق الاجتماعي للتنمية الأمانة الفنية للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية والتدريب ولجنته التنفيذية. ويلخص الأستاذ هاني سيف النصر الأمين العام للصندوق الاجتماعي للتنمية الرؤية الاستراتيجية لبناء النظام القومي لمستويات المهارة بأنها تتمثل في تأهيل القوى العاملة المصرية وتزويدها بالمهارات والمعارف الضرورية طبقاً للمعايير المهنية المعترف بها من أصحاب الأعمال وجهات الاستخدام، مما يمكنها من تلبية احتياجات أسواق العمل المصرية إلى جانب زيادة فرصتها التنافسية في

وترجع مشاركة الصندوق في إنشاء هذا المشروع القومي إلى عام ١٩٩٨ عندما صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٨٥/١٩٩٨ بتنفيذ مهام المجلس الأعلى لتنمية القوى العاملة والتدريب السابق إنشاؤه بالقرار الجمهوري رقم ٤٥٩ لسنة ١٩٨٢ بإنشاء لجنة تنفيذية له يرأسها وزير القوى العاملة وعضوية ممثلي الوزارات المعنية والصندوق الاجتماعي للتنمية ورؤساء اتحاد أصحاب الأعمال بالصناعة والسياحة ومقاولي التشييد والبناء واتحاد العمال. ومن مهام هذه اللجنة «العمل على تطوير برامج التدريب بما يناسب احتياجات سوق العمل ومواكبة التطور التكنولوجي بما يعمل على تشجيع فتح أسواق العمل الخارجية

والعاملين في كل مهنة على حدة، وتطوير مفاهيم محددة للتعامل بين مؤسسات العمل وأصحاب الأعمال وأجهزة التوظيف والتعليم والتدريب بجانب أسواق العمل المحلية والخارجية والعمل على ضمان تطوير مخرجات أجهزة التعليم الفني والتدريب المهني بحيث يطمئن إليها ويعترف بها أصحاب الأعمال ومؤسسات التشغيل محلياً وخارجياً.

وتتمثل الأهداف الأساسية الأخرى لمشروع إنشاء مستويات المهارة في توحيد مستويات المؤهلات المهنية للأفراد من أصحاب المهنة الواحدة وذلك مهما اختلفت الأجهزة التي تولت تدريبهم، ويكفل ذلك التزام أجهزة التعليم الفني والتدريب المهني - العامة والخاصة - بتنمية قدرات ومهارات العاملين بها، فضلاً عن إمداد أصحاب المشروعات الصغيرة بالمعارف والمهارات المهنية والإدارية التي تساعدهم في إعداد دراسات الجدوى لمشروعاتهم وتمكنهم من تنفيذها وإدارتها بنجاح، هذا إلى جانب مراعاة دقة البيانات الإحصائية عن حركة العمالة وأوضاعهم ومتطلباتها المختلفة، ويعمل المشروع كذلك على حث أصحاب الأعمال على المشاركة بفاعلية في رسم سياسات متطورة لتنمية الموارد البشرية ومتابعة تنفيذها.

وبمبادرة من الأمين العام للصندوق الاجتماعي أعلن أنه كان من الطبيعي أن يشارك الصندوق الاجتماعي مع عدة أطراف أخرى للتأكد من استكمال المشروع على أكمل وجه مثل أصحاب الأعمال والمستثمرين ويمثلهم اتحاد الصناعات المصرية، الاتحاد المصري للفكر السياحي، الاتحاد المصري لمقاولي التشييد والبناء، والأجهزة الحكومية المتمثلة في وزارة القوى العاملة ومصلحة الكفاية الانتاجية التابعة لوزارة الصناعة، وجهاز التدريب الانتاجي على حرف التشييد

والبناء التابع لوزارة الإسكان، وقطاع التعليم الفني التابع لوزارة التربية والتعليم، بينما تم تمثيل العمل من خلال النقابات العمالية للعاملين في القطاعات الإنتاجية والخدمية المختارة. وقد استهدف المشروع إعداد مستويات مهارة لمائة مهنة في القطاعات الثلاث المشاركة به وهي الصناعة والسياحة والتشييد والبناء وتدريب مجموعة من مدربي المدربين على تقييم برامج التدريب بأسلوب الجدارة المهنية وتصميم المناهج التدريبية للقطاعات المختلفة وأساليب تقييم تنفيذها وتدريب مدربي المراكز في مرحلة لاحقة، وإنشاء مكتبة فنية تكون مرجعاً للمناهج التدريبية التي تم إعدادها وتصلل إلكترونياً بجميع المراكز المعنية وقاعدة بيانات تضم كافة مخرجات المشروع التي تشمل على سبيل المثال المعايير والمؤهلات التي تم تطويرها والبرامج التدريبية وجهات التدريب والمدربين والجهات المستفيدة واحتياجات سوق العمل هذا إلى جانب وضع نظام لاعتماد مزاولي المهن المختلفة يتضمن الجهات المعنية بإعداد معايير المهارة والجهات الأخرى التي يمكن اعتمادها لمنح المؤهلات المهنية.

وجدير بالذكر أن المشروع قد نجح بالفعل في إعداد ١٢ خريطة وظيفية لنحو ١٩ قطاعاً اقتصادياً في مجال السياحة والتشييد والبناء والصناعة تضمنت ٩٩٢ معيار مهارة تم من خلالها إعداد ٢٥٢ مؤهلاً مهنيًا لما يقرب

من ١٠٥ مهنة بالقطاعات الثلاثة، وإعداد قوائم معدات لورش تدريب نموذجية بمواصفاتها الفنية تغطي احتياجات التدريب لهذه المهن تساهم بدورها في مساعدة مراكز التدريب على استكمال ورشها وتحديثها لتصبح مراكز تدريب معتمدة تمنح المؤهلات اللازمة للحصول على تراخيص مزاولي المهنة بمستويات معترف بها دولياً.

ويلاحظ أن المشروع قد استطاع تدبير المعونة الفنية من الدول الأجنبية لتدريب أعضاء لجان التحليل الوظيفي والبالغ عددهم ٣٢٠ أخصائياً وفنياً من كوارر التدريب المهني، هذا بالإضافة إلى إنشاء ٣ وحدات لتنمية الموارد البشرية في اتحادات السياحة والصناعة والتشييد والبناء، كما استكمل المشروع تدريب ١٣٤ مدرب مدربين، و ٢٦٠ + مدرب مدربين للمستوى الثالث، و ٢٨١ + مدرب ورشة و ١٧١ مدير ورئيس قسم بمركز التدريب فضلاً عن ٢٦٥ + مدرب مقيم و ١٩٠ أخصائياً وضع اختبارات و ٤٠ أخصائياً تحليل احتياجات تدريبية. ويجري حالياً كتابة المناهج التدريبية للمهن المختارة وتجربتها بمراكز التدريب، ويمثل هذا تأكيداً لقدرة المؤسسات المصرية على استقطاب التمويل والمعونة الفنية الدولية فيما لو توفرت البرامج التنموية جيدة الإعداد.

وفي هذا الإطار وقع الصندوق الاجتماعي للتنمية بروتوكولاً للتعاون بين الصندوق والمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية من جهة ووزارتى التعليم العالي والتربية والتعليم من جهة أخرى لتطوير مناهج المعاهد التكنولوجية فوق المتوسطة وتطوير المناهج التعليمية لتكون أكثر ملائمة لسوق العمل بالإضافة إلى الاستفادة من مخرجات المشروع من برامج وحزم تدريبية في تطوير برامج التعليم الفني.

تلبية احتياجات أسواق العمل المصرية إلى جانب زيادة فرصتها التنافسية

لأول مرة في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة :

د. صفوت النحاس يكرم قدامى المحالين للتقاعد

نظم الجهاز لأول مرة حفل كبير لتكريم قدامى المحالين للتقاعد بحضور الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والمستشار عادل عبد الباقي وزير الدولة للتنمية الإدارية الأسبق ود. حسين رمزي كاظم رئيس الجهاز الأسبق ونحو ٧٠ من قدامى قيادات الجهاز



● د . صفوت النحاس يهدي درع تذكاري للمستشار عادل عبد الباقي وزير الدولة للتنمية الإدارية الأسبق

المحالين للتقاعد بالإضافة إلى عدد كبير من قيادات الجهاز الحاليين وبعض العاملين بالجهاز وقد تناولوا المحتفلون الكلمات التي أشادوا فيها بهذا التقليد الجديد وأنه بادرة طيبة لتكرار مثل هذا الحفل واعتباره تقديراً لقدامى القيادات ولجهودهم السابقة وإنجازاتهم على مدار سنوات خدمتهم ويأملون أن يستمر هذا التقليد وفي نهاية الحفل قدم رئيس الجهاز دروع تذكارية وشهادات تقدير لقدامى المحالين للتقاعد.



● د . صفوت النحاس يهدي درع تذكاري لـ د . حسين كاظم رئيس الجهاز الأسبق



● حوار ودي بين رئيس الجهاز وسحر عثمان نائب رئيس نقابة العاملين بالجهاز



• ويكرم الأستاذة سميحة أبو الخير رئيس إدارة مركزية سابقاً بالجهاز



• د. النحاس يكرم الأستاذ نبيل توفيق رئيس قطاع سابق بالجهاز



• ويكرم الأستاذة عايدة فهمي



• ويكرم الأستاذ عبد السلام الحبالى رئيس قطاع سابق بالجهاز



• ويكرم الأستاذة تهانى عبد الرحمن مستشار رئيس الجهاز (سابقاً)



• ويكرم الأستاذ جمال وهبه رئيس قطاع سابق بالجهاز



• ويكرم الأستاذ مسحت البسيونى



• د. صفوت النحاس يكرم محمد النبوى

اللامركزية في التعيين في الوظائف الحكومية

٩٩



وقد كان للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة إسهامات عديدة في مجال تعيين العمالة في الوظائف الحكومية حيث أخذ الجهاز على عاتقه تنفيذ تجربتين في هذا المجال وهما :

تعيين لوائح الخريجين من الجامعات والمعاهد العليا للصحة منذ عام ١٩٩٧ وحتى عام ٢٠٠٢ •
تعيين للتقدميين في إطار المسابقين الخاصين بالبرنامج القومي لتشغيل الجهاز الإداري لعامي ٢٠٠١، ٢٠٠٣ •

وكان السند القانوني في التعيين في الوظائف الحكومية وكيفية المفاضلة بين المتقدمين لأي مسابقة للمادة ١٨ من القانون ٤٧/٧٨ التي نصت على أن يكون التعيين في الوظائف التي تشغل بامتحان يحسب الاسبقية الواردة بالترتيب النهائي لنشأحة الامتحان وعند التساوي في الترتيب يعين الأعلى مؤهلاً فأعلى تقديمياً فالأقدم تخرجاً فإن تساوا تقدم الأكبر سناً •

وعلى الرغم من أن السند القانوني لتعيين في الوظائف الحكومية قد حدد لاسس للمفاضلة إلا أن الإجراءات التنفيذية التي تتم لتعيين من خلال مسابقات التشغيل الحكومي قد أسفرت عن وجود بعض المزايا والعيوب •

في مسابقة التشغيل الحكومي الأخيرة لعام ٢٠٠٣ حيث اختلف العمل بها عن منجبتها عام ٢٠٠١ حيث تحصل الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ووزارة الدولة للتنمية الإدارية وحدهما عيه العمل بها دون الاستعانة بوحدة الإدارة المحلية التي كان من الممكن أن تمثل دعامة قوية للعمل بالمسابقة •

وقد قامت كل من وزارة التنمية الإدارية والجهاز باتخاذ الإجراءات التنفيذية لهذه المسابقة بإخطار كافة محافظات الجمهورية بالأعداد المخصصة لكل محافظة من الوظائف والبالغة في مجملتها ١١٥ ألف وظيفة في ضوء ما وافقت عليه اللجنة الوزارية لتشغيل الشباب برئاسة السيد

على الرغم من
أحجام الدولة في وقتنا
الحالي عن التعيين في
الوظائف الحكومية
واتجاهها إلى تقليص
العمالة الموجودة

بالجهاز الإداري البالغ
عددها ٥,٥ مليون

موظف إلا أن التعيين
في الوظائف الحكومية
مازال يمثل أملاً لأكثر
المصرية وحلماً لأغلب

الخريجين سواء من
خاملي المؤهلات

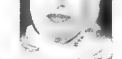
الجامعية والمتوسطة

وفوق المتوسطة لما يمثله

التعيين في الوظائف

الحكومية من استقرار

واطمئنان ورعاية •



إعداد: عسرة سرور
الإدارة المركزية للشبابية

المشاكل نوحجها فيما يلي :
- قام بعض المتقدمين للمسابقة بالتقدم في أكثر من محافظة وباكثر من مؤهل دراسي قد يبدأ من شهادة الإعدادية ليصل إلى المؤهل الجامعي مما أوجد ارتباكاً عند تحديد المؤهل الذي سيتم الأخذ به عند الترشيح وقد يكون تقدم في كل محافظة من محافظات الرغبة بمؤهل مختلف عن المحافظة الأخرى

- رغبة المتقدمين للعمل في غير محافظات إقامتهم قد جاء أمراً بحاجة محافظاتهم للمؤهلات الحاصلين عليها أو لقلة عدد الوظائف المطعوب في محافظاتهم مما جعلهم يتعدون أن تقدمهم في محافظات أخرى قد يتيح لهم فرصة اكبر للحصول على الوظيفة •

- على الرغم من أن الاعلان قد اشترط أن يكون المتقدم من أبناء المحافظة أو من المقيمين بها إضافة دائمة أي أن المتقدمين احتالوا على هذا الشرط بتقديم عقود إيجار وهمية تثبت إقامتهم بمحافظة غير محافظتهم •

- بعض المتقدمين تقدموا للمسابقة على أساس أنهم معاقين فلما منهم أن فرصة العمل قد تكون أكبر واشتروا استمارات البريد الخاصة بذوي الإحتياجات الخاصة ثم تبين عند تسليمهم العمل عدم وجود شهادة التأهيل الاجتماعي الخاصة بهم أو العكس كان يتقدم المتقدم على أساس أنه

الأستاذ الدكتور ورئيس مجلس الوزراء بتاريخ ١/١٠/٢٠٠٣ •
ثم تلقى احتياجات كل محافظة موزعة على المؤهلات والتخصصات المطلوبة بكل مديرية من مديريات الخدمات على حدة ثم تجمع احتياجات كل محافظة من كل مؤهل وتخصص على حدة ثم الاعلان عن شغل وظائف للخريجين من الحاصلين على هذه المؤهلات والتخصصات بالأعداد المطلوبة لكل محافظة •

ثم تلقى طلبات المتقدمين وفرضها حسب محافظة الرغبة في التعيين وفحصها وإخبال هذه البيانات على الحاسب الآلي لعمل قاعدة بيانات لكافة المتقدمين الحاصلين على مؤهل وتخصص بذاته وترتيبهم وتصنيفهم حسب ماورد بالمادة ١٨ من القانون ٤٧/٧٨ لأشخاص بالعاملين المدنيين بالدولة •

ثم يأتي دور الترشح فيتم ترشيح المتقدمين على دواوين عموم المحافظات ومديريات الخدمات الشاحبة لها بحيث يتم ترشيح العدد المطلوب لكل منهم من الحاصلين على المؤهل والتخصص المطلوب في ضوء القاعدة القانونية التي نصت عليها المادة ١٨ من حيث الأعلى مؤهلاً فأعلى تقديمياً فالأقدم تخرجاً فإن تساوا يكون الأكبر سناً هو الأحق بالتعيين •
وعلى الرغم من مراعاة القاعدة القانونية إلا أنه يوجد مشاكل في التطبيق لتنفيذ ظهرت العديد من

الحكومة والقطاع الخاص



إعداد: علاء عسل
الإدارة المركزية للشفافية

فأكثر وكذلك وجود علاقة عمل منتظمة . ويستثنى من ذلك الشرط عمل المقاولات وعمل الشحن والتفريغ وكذلك المشتغلون بالإعمال المتعلقة بخدمة المنازل بإستثناء العاملين داخل المنازل الخاصة ويصدر قرار من وزير التامينات بتحديدهم .

ومن هذا العرض الموجز نستخلص أهم مميزات العمل بالقطاع الحكومي والتي تتجفر بالقطاع الخاص على السعي للتحقيق بالقطاع الحكومي إلا وهي :

• الميزة التامينية .
وبالنظر إلى القطاع الخاص نجد أنه لا يوفر تلك الضمانات في مواجهة الأفراد بل نجد أن أصحاب الأعمال لا يشعرون أساسا في التأمين على العاملين لديهم مما يزيد من قلق الأفراد وشعورهم بعدم الاستقرار والخوف من المستقبل مما يدفع الجميع نحو القطاع الحكومي .

وفي النهاية نرى أن هناك لاحد تلك المزايا ، ألا وهي الاستقرار والأمان وهو وجود منظمة تامينية للقطاع الخاص تغطي الضمانات والحقوق للأفراد وتشعرهم بالأمان والاستقرار الذي يعيجه أي مواطن .

عزيزي القارئ قد ترى معنى أنه قد حان وقت تغيير تلك الأفكار . فقد حان وقت الخروج من عنق الزجاجة .

عزيزي القارئ قد يتبادر إلى ذهنك أن المقالة تدور حول التفرقة بين الحكومة والقطاع الخاص ، ولكن الحقيقة أن المقالة تدور حول فكر المواطن المصري في الاختيار بين الحكومة والقطاع الخاص وفي البداية لا بد أن نذكر أن العمل بالحكومة هي فكرة قديمة مسووعة من منسات الستين ، والتي يحرصر الإباء على توريثها لابنائهم ، فأصبح الآن حلم كل شاب هو التعيين في الحكومة رغم العائد الضعيف .

فبالرغم من أن عائد القطاع الخاص يفوق ضعف عائد القطاع الحكومي إلا أن الفكرة الموروثة مازالت مسيطرة على الأذهان ، ولنا أن نتساءل عن أسباب هذه الظاهرة . نعم أنها ظاهرة من منات الستين وتستحق الدراسة .

ومن أهم أسبابها وهو مايميز القطاع الحكومي على القطاع الخاص التوظيف لأحد المعروف بعدد ساعات العمل والذي يتجاوز سبع ساعات وكذلك الدخل الثابت الشهري المعروف ولأحد مسبقا ، ويبي لنا أهم الأسباب وهو سبب رئيسي أي وهو " الميزة التامينية " والتي وضعتها وكفها القانون والتي لا نبالغ إذا قلنا أنها السبب الرئيسي للسعي وراء القطاع الحكومي . وتلقى هذا بعض الضوء على تلك الميزة عن طريق نظرة سريعة لقانون التامينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥

ووفقا لهذا القانون فإن التأمين يشمل التأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وكذلك إعصابت العمل والمرض والبطالة بل يصل الأمر إلى تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات .
ونرى أن الأخطار التي تغطيها الميزة التامينية كثيرة مما يشعر الأفراد بالأمان والاستقرار . وقد وضع القانون شروط الواجب توافرها في العاملين الخاضعين لحاكمها ومنها أن يكون من المؤمنين عليه ١٨ سنة

دراسية معينة تكون المحافظة ادرى بها من غيرها .

اتاحت السابقة الأخيرة تعيين بعض المرشحين من غير أبناء المحافظة حسب رغبتهم وفي ضوء النسبة المئوية الأعلى الحاصلين عليها دون النظر إلى تأثير ذلك على أبناء المحافظة الذين ينتظرون إلى العيين من خارج المحافظة على أنهم أعداء أخذوا فرصتهم في التعيين والاستقرار والحياة الكريمة في محافظات إقامتهم . وعند تطبيق مبادئ المركزية في التعيين لم يكن ممكنا التعيين من غير أبناء المحافظة .

إن مديرية الخدمات ستراعي الدقة عند تسجيل بيانات المتقدمين نظرا لأن أي اختلاف مساهم البيانات المسجلة للمتقدمين مقارنة بالبيانات الخاصة بالمرشحين من واقع مسوغات التعيين يقع مسئولياتها على العاملين بالمديرية وتعرضهم للجزاءات .

تخفيف ضغط العمل على جهة واحدة مركزية تقوم وحدها بتحمل مسؤولية السابقة كاملة ولكن يتم توزيع العمل على " ٢٧ " محافظة يقوم كل منها بخدمة أبنائها في مجال التعيين .

من الأسباب السابقة يتضح للقارئ أن الأخذ بمبدأ المركزية في التعيين في الوظائف الحكومية هو الوجه الأمل للمشكلات التي تواجه الإدارة المحلية وكل من الجهات المركزية التي تقوم باتخاذ كافة إجراءات التعيين للمعالجة المعنية بوحدة الجهاز الإداري بالدولة دون الاستعانة بالإدارة المحلية ودون ترك مسافة لحرية التصرف طالما أن الأمر يحكمه قوانين تحدد بنسبها في الأسس العادلة لتعيين العمالة .

ويعني في حالة الأخذ بمبدأ المركزية في التعيين في الوظائف الحكومية تعديل بعض مواد قانون العاملين المدنيين بالدولة بما يسمح للإدارة المحلية بدور فعال في اتخاذ الإجراءات الخاصة بمسابقات التشغيل وبما يسمح للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في الإشراف عليها ونقل خبراته الطويلة في مجال التعيين للإدارة المحلية للاستفادة منها بأقصى استفادة ممكنة .

سليم وعندما لا يتم ترشيح بطلب مساهمته على أنه من ذوي الاحتياجات الخاصة نظرا لأن شروط تعيين ذوي الاحتياجات الخاصة تختلف عن شروط تعيين الإحصاء التي حددتها المادة ١٨ ، ١٧ ، ١٦ ، ١٥ ، ١٤ ، ١٣ ، ١٢ ، ١١ ، ١٠ ، ٩ ، ٨ ، ٧ ، ٦ ، ٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١ .

إضافة إلى المشاكل السابقة توجد مشاكل للمتقدمين الحاصلين على مؤهلات دراسية من جامعات ومعاهد خاصة حيث استندت ذلك بالإعلان مما أدى إلى التباس وخلط بين المتقدمين للمنافسة الخلط بين المؤهلات الدراسية حيث أن وظائف التدريس تتطلب الحصول على مؤهل تربوي متخصص بذاته ويحدد الخلط مابين خريجي كليات التربية من الحاصلين على ليسانس آداب وتربية وبين خريجي كليات الآداب الحاصلين على ليسانس آداب فقط وكذا بالنسبة لخريجي كليات التربية الحاصلين على بكالوريوس علوم وتربية وخريجي كليات العلوم الحاصلين على بكالوريوس العلوم بمختلف التخصصات اللامركزية ودور الإدارة المحلية .

وكان من المعن اجتذاب هذه المشاكل وغيرها في حالة الأخذ بمبدأ المركزية في التعيين في الوظائف الحكومية حيث تقوم الإدارة المحلية في المحافظات ببعض الإجراءات التنفيذية للتعيين من حيث حصر الاحتياجات الوظيفية والإعلان عن شغل الوظائف وتلقى طلبات المتقدمين وتصنيفها وترتيبها ثم يبدأ دور الجهاز عند الترشيح للوظائف لضمان مبدأ الشفافية والعدالة وتكافؤ الفرص بين المتقدمين .

وأقرار مبدأ اللامركزية في التعيين في الوظائف الحكومية يعني أن تقوم كل محافظة بتحديد الأعداد المطلوبة من الوظائف والإعلان عنها وتلقى طلبات ترشيحهم وتصنيفها وترتيبها حسب المؤهلات الدراسية والنسب المئوية وسنة التخرج وتاريخ الميلاد وكذا اشتراك المحافظة مع الجهاز في الترشيح على الوظائف المطلوبة للأسباب التالية :

• أن محافظة لها ظروفها الاقتصادية والاجتماعية والجغرافية التي تختلف مؤهلات

تطور وضع المرأة واختلف في مصر الفرعونية وفي اليونان القديمة بين تمييز ومساواة بين المواطنين، وجاء الإسلام وأزال أي تفرقة بين الناس في تولى الوظائف العامة، إما في النظم الحديثة فجدد عن أهم سماتها المساواة في المذهب الفردى، والمساواة في الانظم الاشتراكية، وقد تضمنت العديد من التشريعات النص على المساواة، كذلك تضمنت الدساتير المصرية المساواة بين الجنسين في تولى الوظائف العامة وكان ذلك في دستور ١٩٢٣ والدساتير المتتالية عليه وأيضا في القانون الإدارى والتشريعات الوظيفية

تفعيل دور المرأة فى المجتمع



إعداد "مخيرية التنظيم والإدارة قسم دراسات وبحوث التنمية الإدارية" بمحافظة بنى سويف"
تلخيص : علاء عسل
باحث بالإدارة المركزية للشغافية

وإيجاد آليات تؤدي إلى تسهيل دخول المرأة سوق العمل وكذلك إعداد برامج تدريب للمرأة ومراجعة وتعديل قانون العمل والمشاركة السياسية للمرأة .
ورغم تلك التحديات التى تواجه عمل المرأة إلا إننا لا نستطيع أن نغفل الضمانات المحققة للمرأة العاملة ببرنامج الإصلاح الإدارى والمبادئ التى يلتزم بها ومن تلك المبادئ تعزيز فرص مشاركة المرأة فى مجالات التنمية المختلفة داخل القطاع الحكومى والحصول على قدر كبير من تعيينات أوائل الخريجين من

المرأة فى سوق العمل فى المرحلة من ٢٠ - ٢٥ وتركيزها فى قطاع الخدمات وفى القطاع الحكومى وخاصة فى قطاعات السياحة والتأمينات الاجتماعية والتعليم بينما تنخفض فى قطاعات النقل والدفاع . ومن أهم المؤشرات التى يمكن استنتاجها من الإحصاءات الزيادة الكبيرة فى نسبة الإناث من إجمالي المستطلين خلال الفترة من ٩٨/٩٧ .
وبالنظر إلى التحديات التى تواجه عمل المرأة والإجراءات التى يمكن اتخاذها لتفعيل دورها فى المجتمع نجد أن أهم هذه التحديات ضعف مساهمة عمالة المرأة وانخفاض نصيب المرأة من التدريب القيادي وكذلك انخفاض مساهمة المرأة فى المجالس المحلية

ويمكننا تفعيل دور المرأة عن طريق :
جمع وتحليل البيانات الخاصة بسوق العمل

وقد عالجت نصوص القوانين الإجازات والامتيازات الخاصة بالمرأة العاملة ومنها قانون العاملين رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ والعمول به اعتبارا من ٢٩/٣/١٩٩٦ ، وقد أمتد الأمر إلى المبادئ المستقرة فى مجال شئون الخدمة المدنية ومنها مبدأ رقم " ٧٤ " و " ٣٠٠ " و ٢٤٠ ومبادئ أخرى كثيرة

وبالنظر إلى الوظائف المسموح بها وغير المسموح بها للمرأة نجد أنه لا يوجد أى نصوص تمنع المرأة من تولى وظائف معينه وكان إستثناء من ذلك قانون العمل رقم ٩٦ لسنة ١٩٥٩ والذي سمح للمرأة من العمل فى أوقات معينه وفى اعمل محددة ومنها العمل فى البارات والمناجم وشحن وتفرغ البضائع وغيرها

وفى نظرة سريعة إلى وضع المرأة فى سوق العمل من خلال الدراسة التى قام بها المجلس القومى للمرأة حتى سنة ٢٠٠٢ نجد أن مساهمة المرأة فى قوة العمل ضعيفة جدا بنسبة ٢٠٪ وتتفاوت بين المحافظات حيث ترتفع فى كلا من بورسعيد والمنوفية والغربية والوادى الجديد وتنخفض فى الأقصر والفويد وأسبوط وتصل بطالة الإناث أربعة أضعاف الذكور ، فى حين أكدت الدراسة تزايد مشاركة

**يجب وضع خطة عمل
للتأكيده على مشاركة
المرأة فى صنع القرار
و ضمان تكافؤ الفرص
فى سوق العمل**

هل تعلم

هل تعلم أن يتصلب المناصب العامة بالعودة موزعة على الدرجات المالية والزوج حتى يتأخر الماضي ١٨١ منصبيا يشغل الذكور فيها ١٧٠ منصبيا بنسبة ٩٣,٩٪ ويشغل الإناث ١١ منصبيا بنسبة ٦,١ ٪ وهذه المناصب هي:

- رئيس المجلس القومي للمرأة
- وزيرة التعاون الدولي
- وزيرة القوى العاملة والهجرة
- رئيس إدارية السابات للعلوم الإدارية
- رئيس المركز القومي لبحوث المياه
- نائب رئيس جامعة بنها
- رئيس الجهاز التنفيذي للهيئة العامة لتنفيذ المشروعات الصناعية والتعدينية
- رئيس المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية
- رئيس صندوق مكافحة وعلاج الإدمان
- رئيس معهد تودور يلهازس للأبحاث
- الرئيسة القومية للربابة والبحوث الدولية

بالمعالة وتعدد مصدرها . ومن التوصيات التي لا بد وأن توضع في الصبان:

قيام الجهات المختصة بوضع إطار لخطة عمل المرأة والتأكيد على مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار وكذلك تتضمن قوانين العمل منح امتيازات لأم في فترة رعاية أطفالها وكذلك مساعدة المرأة على الصمود أمام منافسة سوق العمل

تضمن كذلك برنامج الإصلاح الإداري كافة الضمانات القانونية لضمان تكافؤ الفرص أمام الرجال والنساء في سوق العمل ، وأخيرا الاهتمام بالأم التي تعمل أسر وتعظيم المشاركة السياسية للمرأة وتوحيد الجهات الفاعلة بجمع البيانات وتوفير الرعاية الاجتماعية للمرأة العاملة

ويعد هذا العرض الموجز لتطور وضع المرأة في مجال العمل والإنتاج نرى أن المرأة ما زالت تواجه العديد من التحديات والعقبات في مجال العمل

ومن أهم الآثار والنتائج لخروج المرأة للعمل وتطور وضعها القرار الجمهوري رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٠ بإنشاء المجلس القومي للمرأة والذي يعكس مدى الاهتمام بها يتبع هذا المجلس رئيس الجمهورية ويختص بالعديد من الأعمال ومنها اقتراح السياسة العامة للمجتمع في مجال تنمية المرأة وكذلك إيداع الرأي في جميع الأعمال المتعلقة بالمرأة .

وبالنظر إلى المجلس القومي للمرأة وفروعه المختلفة وخاصة فرع بنى سوف والذي قام بالعديد من الأعمال والإنجازات في العديد من المجالات المختلفة .

وكان من أهمها في مجال المشاركة السياسية وذلك عن طريق استخراجه عدد ٤٠٠٠ الف بطاقة شخصية للمرأة غير القادرة وكذلك مساندة وتدعيم السيدات المرشحات للمجالس المحلية وكذلك عقد الندوات بمرکز الوسطى ولم يبق دور فرع المجلس ببنى سوف عند هذا الحد بل تعداه إلى مجال محو الأمية وتعليم الكبار وذلك عن طريق المشاركة مع فرع الهيئة العامة لحو الأمية وتعليم الكبار في إنشاء أكثر من " ١٢ " فصل وكذلك زيادة مدارس الفصل الواحد ، أما في مجال الصحة وتنظيم الأسرة فيظهر دور المجلس في المشاركة في الحملات القومية للقضاء على شلل الأطفال وعقد ندوات حول الصحة الإنجابية وإقامة دورة للتدريب على الإسعافات الأولية للعضوات هيئة التدريس بجامعة بنى سوف والمشاركة مع مديرية الصحة والسكان في إعداد برنامج متكامل لتنظيم الأسرة .

ولم يبق دور فرع المجلس ببنى سوف عند هذا الحد بل امتد إلى عمل قاعدة بيانات عن المرأة وجاء به تركيب السكان وتطور نسبة الأمية والحالة العملية للمرأة وكذلك الصحية وكذلك تمكين المرأة اقتصاديا وعمل ورش عمل وندوات وندوات تدريبية وكذلك مؤتمرات للنهوض بدور المرأة في المجتمع ومنها مؤتمر المرأة وتنمية المجتمع المنعقد ببنى سوف يوم ٢٠٠٣/١٦

أخيرا وبعد هذا العرض الموجز لتطور وضع المرأة والتحديات التي تقابل عملها نرى أن هناك العديد من النتائج والتوصيات والتي لا بد أن توضع في الاعتبار للنهوض بدور المرأة ونذكر من تلك النتائج

قدرة المرأة على القيام بواجبات الوظيفية ووجود بعض العيوب في تطبيق القوانين الخاصة بالمرأة وكذلك حاجة الطفل إلى رعاية الأم ووجود مشاغل من تأثير برنامج الإصلاح الإداري والخصخصة على تشغيل المرأة وكذلك وجود نسبة كبيرة من الأميات في المجتمع تصل إلى ٥٨٪ في محافظة بنى سوف

وأخيرا نضع مساهمة المرأة في المجالات السياسية وعدم مصداقية البيانات الخاصة

هل يؤثر برنامج الإصلاح الإداري والخصخصة على فرص تشغيل المرأة ؟

مع الوظيفة

المعاملات والمعاهد العليا ، ومن المكاسب فتح مجال الترقية أمام المرأة العاملة وزيادة دخل المرأة وتحقيق الاستقرار الأسري واستقرار أوضاع العمالة المؤقتة من الإناث

وبالنظر إلى الآثار المترتبة على عمل المرأة نجد أن هناك آثار إيجابية واثار سلبية

أولا : الآثار الإيجابية لعمل المرأة ومنها :

تحرير المرأة ويقصد بذلك استقلالها الاقتصادي والاجتماعي ، وكذلك ظهور آثار نفسية جديدها علماء النفس مثل الشباب مهارات وخبرات جديدة خارج نطاق الأسرة وشعور المرأة العاملة بالرضا النفسي

ثانيا : الآثار السلبية لعمل المرأة ومنها :

آثار متعلقة بتشتت الأطفال ورعايتهم وكذلك تأجيل سن الزواج وتخفيض المرتبات وأخيرا إزدحام وسائل المواصلات



دور قطاع تطوير الخدمات الحكومية في تحقيق برنامج

انطلاقاً من دور الجهاز في تحديث وتطوير أداء الجهاز الإداري للدولة بهدف تدعيم قدرته على الوفاء برسائله الأساسية في تحقيق النهضة التنموية المأمولة ورفع المعاناة عن المواطنين عند تعاملهم مع وحدات الجهاز الإداري للدولة وبما يكفل الحد من القيود البيروقراطية والتخفيف من التعقيدات المكتبية وتهيئة المناخ الإداري الملائم لانحاز خطط التنمية الشاملة

الوزارات المعنية مع الأخذ في الاعتبار الخدمات الأكثر جماهيرية والتي يتكرر طلبها من قبل المواطنين وقد بلغت هذه الخدمات (٧٢٨) خدمة بما فيها الخدمات التي تقدمها الهيئات ولتحقيق تطلعات جماهير المواطنين في حصولهم على الخدمة بسهولة ويسر، وأيضاً لاعادة الثقة بين المواطن والوحدات الإدارية للدولة تم بلورة متطلبات الحصول على الخدمة في ثلاث محاور أساسية

● توحيد المستندات والأوراق التي تطلب من المواطن واستبعاد كل ما هو غير ضروري منها.

● تحديد الرسوم والمبالغ

المقررة بالقوانين وتوحيدها على مستوى المحافظات وإلغاء الرسوم التي لا تستند على أساس تشريعي

● تسديد توقيت زمني للحصول على الخدمة وعدم تأجيل الحصول عليها لأي سبب طالما توافرت المستندات المطلوبة وانطبقت شروط منح الخدمة لطلبها.

● توحيد النص الحاكم لأداء الخدمة من حيث المستندات والرسوم المقررة وتوقيعات أداء الخدمة

الجهاز فلسفة جديدة من أجل تطوير أداء الجهاز الإداري للدولة تركز على عدة ركائز أساسية أهمها تطوير مستوى أداء الخدمات التي تقدمها أجهزة الدولة للجماهير بهدف رفع المعاناة عن المواطن والتخفيف من مشكلة التعقيدات الإدارية والمكتبية وحصوله على الخدمة بسهولة وتقديمها بشكل لائق وفي الوقت المناسب. وفي سبيل تحقيق هذه الاستراتيجية قام قطاع تطوير الخدمات الحكومية بوضع خطة للتنفيذ اشتملت على:

حصر الخدمات التي يقدمها الجهاز الإداري للدولة وذلك بالتسمعون مع

لذا انشئ قطاع تطوير الخدمات الحكومية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة سنة ١٩٨٦ ليناط به رسم السياسات ووضع الخطط لتحسين مستوى أداء الخدمات الحكومية المقدمة للمواطنين من أجل رفع المعاناة عنهم وإزالة العقبات التي تصادفهم عند تعاملهم مع وحدات الجهاز الإداري للدولة وتوفير متطلبات قيام هذه الأجهزة الإدارية بمسؤولياتها عند تنفيذ خطط العمل المحددة

ويمارس قطاع تطوير الخدمات الحكومية في سبيل تحقيق أهدافه خطة طموحة وتدرجية تنفذ على عدة مراحل:

بداً بتحسين مواقع أداء الخدمات الحكومية بما يضمن راحة العاملين والمتعاملين مع الجهاز الإداري.

تبسيط إجراءات وخطوات العمل وإلغاء الزائد منها عن الحاجة

تبني سياسة الفصل بين طالب الخدمة ومقدمها بقدر الإمكان، وتمكين المواطنين من الحصول على الخدمة التي يطلبها من جهة واحدة دون التردد على جهات أخرى.

واعتباراً من خطة العام المالي ١٩٩٧/١٩٩٨ تبني



ثقافة البورصة



د. طوسون نبيل دعبس

التذبذب الذي شهدته أسعار الأسهم - ارتفاعا وإنخفاضاً - في بورصة القاهرة والإسكندرية خلال الفترة الماضية كشف عن العديد من أوجه الخلط والقصور التي تتوق نموسوق الأوراق المالية في مصر.. وهو ما يمكن رصده في مايلي :

● غياب ثقافة التعامل في البورصة لدى قطاع عريض من المتعاملين في هذا المجال .. الأمر الذي يؤدي إلى إتخاذ نسبة كبيرة منهم قرارات عشوائية متسربة بالبيع لدى أول إنخفاض ولو محدود في أسعار الأسهم .. وهو ما يؤدي إلى استمرار الإنخفاض في الأسعار نتيجة زيادة المعروض للبيع .. حتى تتدنى الأسعار إلى أدنى حد ممكن .. وهنا يتدخل المحترفون بالشراء باستغلال تذبذب الأسعار .. وهو قرار اقتصادي صائب تماما .. وهكذا تبدأ الأسعار في الارتفاع مرة أخرى نتيجة زيادة الطلب .. فيحقق المشترون مكاسب ضخمة .

● غياب - أيضا - المعلومات عن حقيقة مواقف الشركات المقيدة والمتداول أسهمها في البورصة .. في ظل استمرار عرض القوائم المالية للشركات بالأسلوب المحاسبى المتخصص الذي يصعب على غير المتخصصين فهم جداوله والعلاقات التشابكة للقوائم المالية .

● عدم إهتمام شركات السمسرة في الأوراق المالية بتقديم الإرشاد والتوجيه الصحيح للمتعاملين معها - لاسيما صغار المتعاملين - عن حقيقة المواقف المالية للشركات وأسهمها .. وكذا الأسباب الموضوعية التي تؤثر في حركة الأسعار صعودا وهبوطا .. كما حدث مؤخرا في إنخفاض في الأسعار نتيجة اتجاه نسبة كبيرة من المتعاملين إلى بيع أسهمهم أو جانب كبير منها للحصول على سيولة للاكتتاب في أسهم شركات جديدة أو شركات تطرح نسبة جديدة من أسهمها .

● وكل هذا يؤكد مدى الحاجة لما طالينا به مرارا من إنشاء بنوك معلومات متخصصة تتولى توفير المعلومات الكافية وبشكل مبسط وبشفافية كاملة للمتعاملين في البورصة .. وأيضا ضرورة زيادة الوعي بما يمكن تسميته (ثقافة التعامل في سوق الأوراق المالية) وهو دور أرى أن التلفزيون المصرى هو المنوط به بما يمتلكه من إمكانيات وقدره هائلة على التأثير لاسيما في ظل حالة التطوير والتحديث التي يقومها السيد أنس الفقى وزير الإعلام بجواب هائل من السيدة سوزان حسن رئيس التلفزيون مما أعاد للتلفزيون المصرى مشاهدين رغم زخم الفضائيات .

وإعلانه بطريقة واضحة أمام العاملين بالوحدات الإدارية وكذلك المواطنين المتعاملين معهم.

ولتحقيق ما تقدم تطلب الأمر تقنين وتوحيد تلك القواعد والمتطلبات عن طريق اعداد نماذج مطبوعة يدون على ظهرها المستندات والأوراق المطلوبة والرسوم المقررة وتوقيت الحصول على الخدمة والجهة التي يقدم إليها المواطن شكواه في حالة عدم رضائه عن مستوى أداء الخدمة. وإعداد لوحات إرشادية ووضعها في مكان ظاهر ليسهل على جمهور المتعاملين التعرف على متطلبات الخدمة وقد بدأ القطاع في تنفيذ برنامج تطوير الخدمة الحكومية على مراحل متتالية من سنة ١٩٩٧ إلى ٢٠٠٥ تم خلالها تطوير عدد (٤١٩) خدمة بمختلف قطاعات الجهاز الإدارى للدولة وتم إدخالها على شبكة الانترنت بوزارة الدولة للتنمية الإدارية. وكذلك نظام الخدمة الصوتية.

ويقوم قطاع التطوير بالمناخبة المستمرة للخدمات التي طورت للوقوف على إيه تعديلات طرأت على النماذج المطورة وتحديثها بصفة مستمرة.

وبالرغم من الجهود المتواصلة للجهاز في مجال الخدمات الحكومية إلا أنه مازالت هناك فجوة بين الأهداف المرجوة وبين النتائج المحققة. لذا فقد انتهج الجهاز فلسفة جديدة للتطوير تهدف إلى الاهتمام بالعنصر البشرى بحيث لا يقتصر على طالب الخدمة بل يهتم بالطرف الثانى من المعادلة وهم العاملون المنوط بهم تقديم الخدمات الحكومية وذلك عن طريق إعداد خطة تدريبية لهم لتتمية مهاراتهم ورفع مستوى أدائهم وبما يعكس على تيسير حصول المواطنين على الخدمات بالجودة المطلوبة.

المرأة تريد أن تشغل كل المناصب القيادية... هل تنجح؟

نبيهة محمود عبد الباقي أول سيدة تشغل منصب أمين عام الجهاز منذ إنشائه

لولا الثقة في قدرات المرأة لما شغلت الوظائف القيادية

المرأة حصلت على الكثير من حقوقها وتسعى إلى المزيد



نبيهة محمود عبد الباقي

هو الالتزام والانضباط وجعل الحب والتعاون والالتزام أمراً يربط بين أعضاء العمل - الاقتناع بالقرء الذي هو الأساس وتطبيق نظم استخدام الحاسب الآلى فى كل شئون الخدمة والتوظيف وللعاملين بدلا من استخدام الملفات والسجلات كما هو مطلق حاليا بالنسبة للمرتبات وموافات العاملين

تطوير بطاقات وصف وظائف العاملين وأن يعرف كل موظف حقوقه واجباته بدقة حتى يمكن محاسبته وتطبيق سياسة الثواب والعقاب - إعادة تخطيط مكان العمل بالأمانة -

والإهتمام بالجراح وتطوير أسكن العمل فى الورش الفنية بالجهاز - تطوير الخدمة الطبية بالعيادة الطبية من حيث ملفات العاملين طبقا لاحتياجات الإجماعية باستخدام الحواسيب الآلية بدلا من القيد اليدوى بالنسبة لصرف الأدوية وغيره -

وتشجيع العاملين بالإدارة على الحصول على الدورات التدريبية لتنمية مهاراتهم والإشتراك فى الدورات التدريبية التخصصية والاستفادة من المنح والبعثات الخارجية للوقوف على الجديد فى علم الإدارة -

والحرفية وسهل حجم عمل متعب وكبير بالإضافة إلى وجود بعض المشاكل والصعوبات وعلى العموم العمل يحتاج إلى تضامير جميع الجهود والعمل بروح الفريق وليس على فرد بذاته - وقد لست من الزملاء رغبة وإستعداد كبير للتعاون لتتأهل هذه الصعوبات ... وطمحون لكه وتعاون الجميع والإستعداد لبذل الجهد سيتم التغلب على أية مشاكل -

هل هناك جديد فى ذهنك تودين تقديمه فى هذا الموقع ؟ - فى البداية داخل عزيه ويطرح شديد لظهور الآاء فى الأمانة ورفع مستوى العاملين وأول ما أريد تقديمه فى هذا الموقع

شكلا ... وهذا تابع من إيمانه بقدرة وجداره المرأة على إدارة دفة العمل وتحقيق الإنجازات المطلوبة واتمنى من الله أن يوفقنى لكى أكون عند حسن ظن الجميع - **تقدمتى لشغل هذا المنصب وتعرفين حجم ونوعية ووطبيعة عمله فهل هذا يشكل قلق بالنسبة لك ؟** - بصفتى عامة أى منصب جديد يسبب نوعا من القلق تنسيجه - إختلاف نوعية وطبيعة العمل والعاملين والعمل فى الأمانة العامة عمل متقو وخشم ويرتبط بالحياة الوظيفية للعامل منذ تاريخ تعيينه حتى تاريخ إحالة للعامل بالإضافة إلى ارتباطه بالناوحي المالية للعاملين وكافة المهن الفنية

• باعتبارك أول سيدة تتولى منصب أمين عام الجهاز ما هو شعورك ؟ - مع البداية تقول أشعر بالسعادة والفخر للوصول إلى هذا المنصب فبالمصير والمشابهة والإخلاص فى العمل يستطيع الإنسان أن يصل إلى مايطمح إليه والفصل يرجع إلى ثقة السيد الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتخطيط والإدارة الذى أتاح لى هذه الفرصة الموافقة على ترشيحي لشغل هذا المنصب وثقافة سيادته بإفساح المجال لثقة القيادية بالجهاز حيث المناصب تولى المرأة فى عهد سيادت مناصب قيادية رفيعة بالدرجة الممتازة كان يصعب

السيرة الذاتية:

نبيهة محمود عبد الباقي .. المؤهلات الدراسية : بكالوريوس تجارة جامعة القاهرة سنة ٧٣ ، حاصلة على دبلوم دراسات عليا فى مجال تنظيم وطرق العمل سنة ٨٦ عينت فى الجهاز عام ١٩٧٥ وتدرجت فى الوظائف التالية :

- باحث تنظيم بالإدارة المركزية للتخطيط ١٩٧٥
- باحث أول بالإدارة المركزية لتخطيط القوى العاملة ٩٣
- مدير إدارة بالإدارة المركزية لترتيب وموازنة الوظائف
- مدير عام الإدارة العامة لتنظيم قطاع الخدمات الصحية وللندية بالإدارة المركزية للتخطيط عام ١٩٩٨
- مدير عام قطاع الخدمات الصحية والسكن بالإدارة المركزية للتخطيط
- مدير عام شعبة المال والاقتصاد بالإدارة المركزية للترتيب
- مدير عام شعبة الزراعة والرى والصناعة والطاقة بالإدارة المركزية للترتيب مباحث عامه منذ ٢٠٠٣/٩/١ ثم عينت رئيس الإدارة المركزية

الإنتمية الأخرى:

لشئون الأمانة العامة عام ٢٠٠٦ • حصلت على العديد من الدورات التدريبية فى : **تنظيم وطرق العمل - دورة تأهيل لشغل الدرجة الأولى سنة ١٩٨٨ - دورة تأهيل لشغل الدرجة الأولى سنة ١٩٨٩ - دورة فى اللغة الإنجليزية سنة ١٩٩٥ دورة فى مجال الحاسب الآلى بتقدير إستياز - دورة كبير إخصائين بدرجة صمير عام - بالإضافة إلى دورة تدريبية لشغل وظيفة قيادية من درجة مدير عام وسافرت إلى العديد من الدول للحصول على منح تدريبية فى عام ١٩٩٦ - وحيت حصلت على منحة من الحكومة اليابانية فى مجال إدارة الجهاز الحكومى ومنحة من الحكومة الماليزية فى مجال الإدارة الإستراتيجية سنة ١٢٠٠ • فى مجال الحاسب الآلى**

WINDOWS 0 _WORD

وحضور العديد من المؤتمرات والندوات، وحصلت على العديد من شهادات التقدير ومكافآت تميز من رؤساء الجهاز السابقين .

إذا كانت الدولة تسعى إلى رفع كفاءة أداء الموظف من خلال التدريب والمنح الدراسية في الجامعات والمعاهد والمراكز العلمية المتخصصة وتشجيع الموظف على السعي في الارتقاء بمستواه العلمي بأن أعطته حق الحصول على تفرغ للدراسة والحصول على كافة حقوقه الوظيفية والمالية ولكن على الجانب الآخر نجد فئة من الموظفين بالدولة تجتهد وتسعى للحصول على مؤهل أعلى أثناء الخدمة ويعد بمثابة أمل كبير لهم لتحسين أوضاعهم الوظيفية والمادية والعلمية ولكن تأتي الرياح بما لا تشتهي السفن حيث يفاجأ الموظف عقب حصوله على المؤهل الأعلى بعد كد وتعب في التوفيق بين العمل والدراسة بأن المؤهل الذي حصل عليه غير معترف به أو كما يطلق عليه المجلس الأعلى للجامعات غير معاد.

مؤهلات غير معترف بها.. ومشكلات الحاصلين عليها

على وظائف لا تتطلب مؤهلا دراسيا.
العاملون الحاصلون على مؤهل دراسي ويعينوا
على وظائف لا تتطلب ذات المؤهل
الدراسي ويعينوا على وظائف لا تتطلب ذات
المؤهل الدراسي الذي كانوا يحملونه وقت تعيينهم.
الصامون الحاصلون على مؤهلات عليا أثناء
الخدمة.

العامون الذين يحصلون أثناء خدمتهم بالقطاع العام أو جهات ذات نظم وتليفية خاصة على مؤهلاتهم إذا عينوا أو نقلوا على إحدى الوحدات التي تخضع لحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨. العاملون الذين حصلوا على مؤهلات أثناء الخدمة وعينوا بها عن طريق المسابقات أو اللجنة الإدارية للدراسات العامة.

وتتصرف الأستاذة مایسة أن أغلب المشاكل
تتركز على الحاصلین على مؤهلات علیا أثناء
الخدمة أو المعینین علی وظائف دائمة أو یسقط
حیث تكون مؤهلاتهم غیر معترف بها من المجلس
الاعلی للجامعات

[illegible]

**الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لا يتوانى
في دراسة وحل أي مشكلة لأي مواطن**

المجلس الأعلى للجامعات

طالب خريجي الجامعات

والمعاهد الخاصة باعتماد

شهادة التخرج للتأكد من

مطابقتها لشروط القبول

تأمر محمد عوض حاصل على بكالوريوس في علوم الحاسب الآلي من المعهد العالي للحاسبات والآلية والعلوم والتجارة بالعباسية والذي وجد صعوبات في تعليمه في وطيفة أخضائي تشميل حاسبات إلى أن عن طريق القضاء من جامعة الاسكندرية السيد/ حسام شاكر حامد الحاصل على بكالوريوس في علوم الحاسب الآلي من المعهد العالي لحاسبات والآلية والعلوم والتجارة بالعباسية

السيد محمد قاسم العامل بمستشفى القصر
العيني وتم تعيينه بمسابقة بكالوريوس في علوم
الحاسب الآلي من المعهد العالي لحاسبات الآلية
والعلوم التجارية والبعدية ولكن وجد صعوبات
في تمويل درجته المالية لعدم معالجة المجلس
الأعلى للجامعات بتسوية مؤهلة وهناك الحاصلين
على مؤهلات المعهد العالي لخدمة التخصصية
بها.

وطلبا السيد / أحمد سمير ياسمين الحاصل على بكالوريوس خدمة اجتماعية من المعهد الاجتماعي للخدمة الاجتماعية ببها ويعمل بجامعة منها ويقول ما ينبغي في رفض تسويتي بالمؤهل الأعلى بحجة أن المؤهل غير معادل كان يجب أن يقولوا لنا قبل أن نضيق هذا الوقت والجهد في الدراسة

تقول الأستاذة مایسة بهجت رئیس الإدارة المركزية للتزئید والتظیم وتجاهل القوى العاملة لهجمات والحدس الثامن المركزى للعالم والإبارة أى الجهاز لا یدخر وسعا فى تحقیق التوسیات المتضمنة الحاصلین على مؤهلا علیه أثناء الخدمة استنادا للمادة ٢٥ مكررن فى القانون ١٩٧٠ لسنة ١٩٧٨ المضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٢ والعسدة بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٩٢ والقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ التى تنص على أن یرجى للسلطة المختصة فى الوجهة التى یعمل بها علیه انعمیت بناء على المؤهل الأعلى لیه من أجل حصوله أثناء الخدمة فى وظيفة درجة مایة متصولة



أ. م. أ. مصطفى إيهجت
رئيس الإدارة
مركزية بالجهاز

شغلنا بناء على هذا المؤهل وفقا للاحتياجات الفعلية لتسخر الوظائف في هذه الوحدة وتتوقف الاستفادة من حكم هذه المادة على استخدام السلطة لاحتفاظ الثابت قانونا في إعادة التعيين على درجة أعلى أو ذات الدرجة حسب الوظيفة والمؤهل المطلوب لشغلها، ولذلك غنات يجوز إعادة تعيينهم أو تسوية حالاتهم وهم العاملون الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على المؤهل أثناء الخدمة.



حساب مدة الخدمة السابقة للعاملين المعيّنين بمكافآت شاملة بعد تشيبتهم

أخبارنا الاقتصادية

وللمساواة عند التعيين في الوظائف العامة وضمان حصول العامل على المعاش عند خروجه على السن المقررة لإنهاء خدمته فإنه يكون من الملائم عدم تثبيت العامل لعدم كفاية المدة المتبقية لاستحقاق من المعاش

أي إجراء من إجراءات التعيين إلا بعد موافقة الجهاز على الأعداد والدرجات المطلوبة .
كما أوضح رئيس الجهاز إنه إعمالاً لبدا تكافؤ فرص العمل وتحقيق مبدأ العدالة

أصدر الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة كتاباً موريا لكافة وحدات الجهاز الإداري للدولة حدد فيه القواعد اللازمة لكيفية حساب مدة الخدمة العلمية السابقة للعاملين المعيّنين بمكافآت شاملة لمدة ثلاث سنوات على الأقل بعد تشيبتهم في الوظائف الشاغرة بمرجات بداية التعيين بالجهات التي يعملون بها إذا التزاورت فيهم شروط شغلها وذلك بعد موافقة الجهاز .

وصرح الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز بأنه يحق للعامل الذي عين على وظيفة دائمة وثبت أنه التحق قبل تعيينه بعد مؤقت في ضم مدة تعيينه على وظيفة دائمة كاملة بما فيها الثلاث سنوات مع مراعاة الضوابط الواردة في قانون العاملين المدنيين بالدولة .

وأضاف رئيس الجهاز عدم خضوع العامل الذي عين على وظيفة دائمة وثبت أنه التحق قبل تعيينه بعد مؤقت على وظيفة تتعامل في واجباتها ومسئولياتها مع الوظيفة المعين عليها . وكان خلال هذه المدة يقوم بأعمال هي بعينها ذات أعمال الوظيفة الجديدة وعلى نفس مسئولاتها ومسئولياتها وقضى المدة اللازمة لإثبات الصلاحية ولم تنه الجهة الإدارية عقده بسبب الصلاحية إلى فترة اختبار عند تعيينه لثبوت صلاحيته ببدل صدور قرار السلطة المختصة فيها .

أما العامل المعين على وظيفة مؤقتة عند تعيينه على وظيفة دائمة غير مثله في الواجبات والمسئوليات للوظيفة المعين عليها فيخضع لفترة الاختبار المنصوص عليها في المادة (٢٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ . وأكد رئيس الجهاز إنه في حال استناد السلطة المختصة بحقها النائب قانوناً في إجراء التعيين يجب أن يكون ذلك على وظائف موله وشاغرة ومحتفظ بها على سبيل التذكّر وفي حاله عدم وجود هذه الوظائف يجوز للسلطة المختصة قبل اتخاذ أي إجراء من إجراءات التعيين أن تطلب تمويل وظائف ملائمة لتعيينهم عن طريق التمويل الذاتي والمبالغ ووظائف أخرى مقابل إنشاء وظائف جديدة لتعيين عليها .

وأشار رئيس الجهاز إنه لا يجوز اتخاذ

ملتقى التوظيف.. في عين شمس

نظمت وحدة التنمية البشرية بكلية التجارة جامعة عين شمس خلال يومي السبت والأحد ١٦،١٥ إبريل الحالي بالكلية الملتقى الثامن للتوظيف .

يهدف الملتقى إلى تعريف الخريجين على احتياجات الشركات والمؤسسات وفرص العمل المتاحة لديهم .

صرحت بذلك الدكتورة إجلال عبدالمعتم حافظ وزيرة الكلية ورئيس الملتقى وقالت أن هناك عددا كبيرا من الشركات والبنوك سيشاركون هذا العام بالملتقى .

أعلنت الدكتورة يمن الحمافى رئيس قسم الاقتصاد ومدير الوحدة أن عددا من الخريجين التحقوا بالعمل من خلال هذا المؤتمر سواء في العمل الحر أو من خلال الشركات والبنوك والمؤسسات التي شاركت بالملتقى والتي يصل عددها إلى ما يقرب من خمسين شركة وبنكا إضافة إلى مساهمة رجال الأعمال وأن وحدة التنمية البشرية بالكلية تنظم طوال العام برامج تدريبية لتنمية قدرات هؤلاء الخريجين العلمية والتكنولوجية .

يقام الملتقى تحت رعاية الدكتور هانى هلال وزير التعليم العالي والدولة لبحث العلم والمهندس سامح فهمي وزير البترول وعائشة عبدالهادي وزيرة القوى العاملة والهجرة والدكتور على العبد رئيس جامعة عين شمس وهانى سيف النصر أمين عام السوق الإقتماعى للتنمية وبضهره عدد كبير من رؤساء الشركات ورجال الأعمال ورؤساء البنوك وبعض أعضاء هيئة التدريس ..

الإصلاح الإداري يناقشه منتدى السياسات العامة بكلية الاقتصاد

عقد مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية في فبراير الماضي منتدى الإصلاح الإداري في مصر ورؤية الأحزاب . وأهميته إعطاء أولوية للإصلاح الإداري كأحد التحديات الأساسية التي تواجه مسيرة الإصلاح الاقتصادي وتهتف الهيئة للأمانة للاستثمار من أجل توليد فرص العمل ومواجهة مشكلة البطالة .

كما استهدف المنتدى إلى بناء توافق عام للإصلاح الإداري ورفع كفاءة أداء الجهاز الإداري الحكومي مما ينعكس إيجابيا في تقديم الخدمات العامة سواء في الجودة أو السرعة .

خاصة أن الجهاز الإداري الحكومي بمصر يعتبر واحداً من الأجهزة الضخمة من حيث عدد العاملين الذي يتجاوز ٥ ملايين وهو ما يزيد كثيراً بنحو الضعف مقارنة باليابان مثلاً..



عدم جواز منح مدرس وزارة التربية والتعليم بدل تفرغ مصممي فنون تطبيقية

استقر الرأي وفقاً للمبادئ المستقرة على تطبيق قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٧ لسنة ٢٠٠٥م إلا على الشاغل وظيفة متخصصة فيطلب بشغلها الحصول على بكالوريوس الفنون التطبيقية حيث يقضى لنح أعضاء نقابة مصممي الفنون التطبيقية بدل تفرغ بنسبة ٣٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة بشرط أن يكون شاغلاً لأحدى الوظائف التخصصية التي يتطلب شغلها الحصول على بكالوريوس الفنون التطبيقية وأن يكون منتظراً ولا يزال أعمالاً بالخارج. وكان نقيب مصممي الفنون التطبيقية طلب الموافقة على تعيين قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٧ لسنة ٢٠٠٥م. بشأن صرف بدل تفرغ للمصممين أعضاء النقابة العاملين بوزارة التربية والتعليم والاصلين على بكالوريوس الفنون التطبيقية ويعملون في تخصصاتهم سواء التعليم الصناعي أو التعليم العام أن المدرسين العاملين بوزارة التربية وصفيحة اشتراط مؤهل عال مناسب وليس بكالوريوس فنون تطبيقية بذاته فمن يرى عدم انطباقه على قرار رئيس مجلس الوزراء على حالة المدرسين التابعين للوزارة لعدم توافر أحد الشروط اللازم لاستحقاق بدل التفرغ..

٣ شروط لصرف المقابل النقدي لرصيد الأجازات وافقت عليها لجنة الخدمة المدنية لتصفية المنازعات

لجنة إستشارية

اصدر الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة قراراً بتشكيل لجنة إستشارية لدراسة الموضوعات الهامة والعاجلة التي تحال إليها من مختلف الجهات على أن تعقد هذه اللجنة كل شهر وتكون هذه وتكون هذه اللجنة الإستشارية من:-
رئيس قطاع الترتيب
رئيس قطاع شؤون المديرين ووحدات التنظيم والإدارة
رئيس قطاع التنظيم والترتيب وموازنة الوظائف محليات
رئيس قطاع فرع الجهاز بالإسكندرية
رئيس الإدارة المركزية لشئون مكتب رئيس الجهاز
رئيس الإدارة المركزية للبحوث
رئيس قطاع الخدمة المدنية
رئيس قطاع التنظيم والترتيب وموزنة الوظائف (جهاز إداري)
رئيس قطاع تطوير الخدمات الحكومية
رئيس الإدارة المركزية للمعلومات
رئيس الإدارة المركزية لتخطيط الشفافية والعدالة في شئون الخدمة المدنية
رئيس الإدارة المركزية لشئون الأمانة العامة

حددت لجنة الخدمة المدنية برئاسة الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة ٣ شروط لتصفية المنازعات المثارة حول المقابل النقدي لرصيد الأجازات بأن يتقدم العامل بشهادة من الجهة الإدارية من واقع ملف خدمته وسجلات الأجازات يكون محدداً فيها الرصيد المتبقي له فيما يزيد عن الأربعة أشهر وعلى مسؤوليه مصادرها بالكامل وأن تقدم الشهادة من السلطة المختصة بمفهومها المحدد بالقانون (الوزير - المحافظ - رئيس الهيئة العامة) وأن يتضمن النص صراحة في الشهادة أن الرصيد المتبقي كان لأسباب اقتضتها مصلحة العمل وأن العامل تقدم إلى جهة عمله للحصول على الأجازة ورفضت عمله السماح له بها لأسباب تتصل بمصلحة العمل.

وصرح د. صفوت النحاس بأن الجهات الإدارية سوف تتولى تحديد الصلات المستحقة للمقابل النقدي لرصيد الأجازات سواء من أرقام دعوى أمام الحاكم بأي مستوى من مستوياته أو الذين لم يقيموا دعاوى وتحديد المدة المستحقة لهم والأعباء المالية المترتبة على ذلك وموافقة الجهاز بهذه المبيات على موعدها في غضون شهر من تاريخ إظهارها بذلك حتى يتم عرضها على لجنة الخدمة المدنية للمثل فيها وزاره المالية للموافقة على الصرف وطريفة الاستدلال على الذي تراه وزارة المالية مناسبة مع اعتبارات الموازنة العامة للدولة.

والجدير بالذكر أن لقادة ٦٥ في الفقرة الأخيرة من قانون نظام العاملين بالدولة الصادر بالسكان ٤٧ لسنة ١٩٧٨ نصت على أنه إذا انتهت خدمة العامل قبل استكمال رصيده من الأجازات الإعتيادية استحق من هذا الرصيد اجرة الاسمي مصفاً إليها العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء مدة خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر ولا تتصف هذه المبالغ لأيه ضرائب أو رسوم واصدرت المحكمة الدستورية العليا حكماً بعدم دستورية تلك الفقرة إذا كان حرمان العامل من البديل النقدي لرصيد أجازاته الإعتيادية ليسبب جواز أربعة أشهر راجعاً إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل وتنحصر المنازعات بين الجهات الإدارية والعاملين بها حول ما زاد على أربعة أشهر من هذا الرصيد.

حدد شروطه الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

جواز نقل العامل من مجموعة لأخرى خلال إعادة هيكلة الجهاز الإداري

حدد الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة حالات النقل من مجموعة نوعية إلى أخرى خارج الوحدة وقال الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أنه يجوز النقل في حالة أن تكون الجهة المنقول إليها العامل قد تم استحداث أو فصل أو دمج أو إلغاء مجموعات نوعية قائمة في ضوء إعادة هيكلة الجهاز الإداري للدولة أو وجود الوظيفة التي يشغلها المسمى والمضمون في مجموعة أخرى في الجهة المطلوب نقل العامل بالجهة المنقولة إليها وأكد أنه يجوز النقل أيضاً في حالات عدم استيفاء العامل اشتراطات شغل الوظيفة التي يشغلها وفي حالة إذا كان عاملاً رائداً على حاجة العمل في الوحدة. كما أنه يجوز النقل إلى مجموعة نوعية أخرى بعد اجتياز التدريب التحويلي طبقاً للمادة ٥٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة وأوضح النحاس أن أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة نص على وضع هيكل وظيفي وجدول وظائف مرفق به بطاقات وصف لكل وظيفة وتحدد مسؤولياتها والاشتراطات اللازم توافرها لشغلها. وأشار إلى أن هذه الجداول والبطاقات وإعادة التقييم تعتمد من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وأوجب المشروع على الوحدة تقسيم وظائفها إلى مجموعات نوعية واعتبار كل مجموعة نوعية وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والتب بما مؤده عدم جواز نقل العامل من مجموعة إلى أخرى..

قواعد جديدة للتدريب لشغل الوظائف القيادية د. صفوت النحاس: تدريب القيادات للتأكيد على مسؤولياتهم لتطوير وتبسيط نظم العمل في الوحدات الادارية

صرح د. صفوت النحاس رئيس الجهاز للتخطيط والإدارة إنه تشيخا من متطلبات التطوير والتحديث في مختلف قطاعات الدولة وفي إطار مواكبه التغيرات العالمية والمحلية فقد تم إعداد رؤى جديدة للبرامج القيادية بحيث يتم التركيز من خلالها على إكساب المشاركين المهارات والخبرات العملية بما يؤهلهم لإدارة دورهم الأساسي وان إحداث عمليات التغيير والتطوير المشترك وذلك فقد أصدر الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة الكتاب الدوري رقم (٦) لسنة ١٩٩١م وحداث الجهاز الإداري للدولة حدده في الإجراءات اللازمة للاتفاق برامج الإعداد لشغل الوظائف القيادية والتي تتطلب أن يتم الترخيص للاتحاق بالبرامج من قبل اللجنة القيادية بالجهاز وفقا لأحكام اللائحة التنفيذية للقانون رقم لسنة ١٩٩١م واستيفاء نماذج الترخيص المحددة واعتمادها من السلطة المختصة وان يراعى ألا يزيد عدد المرشحين عن نصف عدد الوظائف الشاغرة ويقوم مركز التدريب بإخطار الجهات موعدة ومكان تنفيذ التدريب لإخطار المرشحين وان يلتزم المشاركون بالتحضر الكامل أثناء حضور البرنامج سواء تمت عليه تنفيذ البرنامج خلال الفترة الصباحية أو المسائية ويخضع خلال فترة تنفيذ البرنامج لإشراف مركز التدريب

وصرح الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز بأنه سوف يلقي تدريب المرشح الذي يتجاوز نصف غايه ١٥ ٪ من إجمالي عدد ساعات البرنامج ويحسب ساعات التأخير عن حضور اللقاءات التدريبية ضمن هذه النسبة وأكد رئيس الجهاز إنه يعتبر من اجتاز الدراسا التي تعقدها أكاديمية ناصر العسكرية أنه أدى التدريب اللازم لشغل الوظائف القيادية في ضوء قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٥٤ لسنة ١٩٩٥م وقد صدر المرسوم رقم (٢٨١) من مبادئ الخدمة - أن يستفيد المرشح من هذا الإعفاء مرة واحدة فقط خلال حياته الوظيفية

لا يتعد برنامج الإعداد الترقى للوظائف العليا السابقة على تاريخ نشر اللائحة التنفيذية للقانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١م ويستند بها فقط للوظائف العليا غير القيادية مستشار (١) ومستشار (ب) وأكد د. صفوت النحاس أن التدريب لشغل الوظائف القيادية يهدف إلى تمكين الممارسين الإداريين لدى القيادات وتزويدهم بأساليب الإدارة الحديثة وتعميات تطبيقها في الوحدات الإدارية المختلفة وتنمية المهارات والخبرات والتأكيد على مسؤولياتهم عن تطوير وتبسيط نظم العمل بالوحدات الإدارية وتقديم الخدمات للمواطنين في سهره ويسر المشاركة الفعالة والتفكير العلمي والابتكارى لحل المشكلات التي تترس على العمل مع أهمية إدراك القيادات للتغيرات الاقتصادية

في إطار اهتمام الدولة بتنمية وتطوير العنصر البشري في مختلف وحدات الجهاز الإداري للدولة انتهى الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة خلال الفترة من أول يوليو حتى نهاية ديسمبر الماضي من تنفيذ ٢٥ برنامجا تدريبيا للإدارة العليا لشغل الوظائف القيادية من الدرجة الثالثة والعالية ومدير عام من العاملين بالقطاع الحكومي للدولة وذلك بهدف تزويدهم بمعاريف واتجاهات الإدارة الحديثة واستخدام التقنيات وتكنولوجيا المعلومات باعتبار أن تلك القيايات مسؤولة عن التطوير والتغيير والإصلاح للجهاز الحكومي وقد بلغ عدد العاملين الذين تم تدريبهم ٩٦٠ متدربا

يهدف رفع كفاءة العاملين بالجهاز الإداري للدولة
الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة ينفذ ٢٥ برنامجا
لتدريب ٢٥٢٤ من العاملين بالجهاز الإداري للدولة

رئيس مدنية / رئيس مركز / سكرتير عام مساعد / سكرتير عام / المدنية أنه يلزم للاعتماد باجتياز البرنامج الذي تقدمه أكاديمية ناصر العسكرية ويقضى عن التدريب لشغل الوظائف القيادية توافر الشروط الآتية - ألا يقل مدته عن شهر باعتبار أن أقل مدة معدة لبرنامج إعداد القائد لا تقل عن هذه المدّة أن يتضمن البرنامج عددا من الموضوعات التي ورد النص عليها في المادة ١٤ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ حتى يكون التدريب الذي تعده الأكاديمية مقاربا مع المقرر لشغل الوظائف القيادية

مشاكل التنظيم والإدارة في ندوة
عقد اللقاء الثاني لمسؤولي وحدات التنظيم والإدارة بقطاع الخدمات الرئيسية والصحية والساحية والجهاز المركزي للتخطيط والإدارة لمناقشة أهم المشكلات التي تعترض أداء العمل بهذا القطاع في مجالات التنظيم وترتيب الوظائف وتخطيط القوى العاملة والتدريب، وقال الدكتور صفوت النحاس، رئيس الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة، إن الجهاز سيقوم بدراسة هذه المشاكل بالتنسيق مع الجهات المختلفة لوضع للتقارير والحلول التي تساعد على إزالة العقبات التي تحول دون أداء الموظف ل مهام المطلوبة منه والخدمات التي يقدمها بكفاءة.

التدريب اتفاق استثماري
صرح الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة بأن التدريب يعتبر اتفاقا استثماريا طويل الأجل سوف يهود على الوحدات الإدارية بالأجهزة الحكومية بالنفع في إعداد أجيال قادرة على القيادة وتحمل المسؤولية وفق المفاهيم المستحددة في التطوير وذلك نفذ الجهاز ١٨ برنامجا تدريبيا للإدارة الواسلي والإشرافية والتخصصية شملت برامج تنمية مهارات الإدارة الشرائية، فن التعامل مع الجمهور، تطوير أداء الخدمات الحكومية، إدارة الزمات والكوارث، الأسلوب العلمي لتخصيص وحل المشكلات والبرامج الجوده الشاملة بالإضافة إلى برامج أخصائي تنظيم وإدارة، شؤون عاملين، علاقات عامه، تخطيط ومتابعة ورقابه وتقييم أداء، شؤون قانونيه، حسابات حكومية، أخصائي شكاوى وتفتيش وقد بلغ عدد المتدربين نحو ٧٢٢ متدربا. وأضاف د. صفوت النحاس إن الجهاز يولى الوظائف المكتبية الحديثة اهتماما خاصا لرفع كفاءتهم وتنمية مهاراتهم باعتبارها عصباً فاعلا مساعدا في دعم قدرة الجهاز الإداري للدولة على النمو وذلك تم تنفيذ ١٨ برنامجا تدريبيا لعدد ٤٢٢ متدرب من مختلف وحدات الجهاز الإداري للدولة.

التظيم والإدارة يعتمد وظائف صندوق مكافحة وعلاج الإدمان

أصدر الجهاز المركزي للتظنيم والإدارة قراراً باعتماد جدول وظائف الأنشطة التمهيدية لتسويق مكافحة وعلاج الإدمان التي شملت الخط الساخن لعلاج الإدمان، العلاج، البرامج الوقائية، التدريب التخصصي، البحوث والتطوير التي تعد النشاط الفعال المساهمة في تنفيذ خطة سياسية مكافحة تعاطي وإدمان المخدرات التي أقرها المجلس القومي لمكافحة الإدمان بالتعاون مع وزارات الصحة، العدل، الداخلية، التضامن الإجتماعي

وصرح د. صفوت النحاس رئيس الجهاز إن مكافحة الإدمان وتعاطي المخدرات مسؤولية قومية يجب أن تشارك فيها جميع أجهزة الدولة مع الأجهزة المعنية والأهلية ومنظماتها المجتمع المدني نظراً لخطورتها وأبعادها على كل كيان لمخاطمة وتمثل عائقاً للتنمية البشرية والاقتصادية

ويستحدث خمس تقسيمات تنظيمية جديدة لوزارة الدولة لشئون البيئة

وافق الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتظنيم والإدارة على استحداث خمس تقسيمات تنظيمية جديدة في الهيكل التنظيمي لوزارة الدولة لشئون البيئة وهي الإدارة المركزية لشئون مكتب الوزير وتتبع مباشرة مكتب وزير الدولة لشئون البيئة ويتبعها إدارة الشؤون القانونية إدارة التنظيم والإدارة، إدارة مركز المعلومات والحاسب الآلي، إدارة الأمن، خدمة المواطنين والإدارة العامة للعلاقات العامة وإدارة السكرتارية وتتبع مباشرة مكتب وزير الدولة لشئون البيئة ومن التقسيمات التنظيمية الأخرى الإدارة العامة لشئون المكتب الفني الإدارة العامة لشئون المالية والإدارة

ندوة الاقتصاد غير المنظم وتوفير العمل اللائق



عائشة عبد الهادي
وزيرة القوى العاملة

يقيمها أصحابها في منشآت غير رسمية وغير مسجلة ، والدروس الخصوصية والأعمال والخدمات التي يقدمها أصحابها ويتقاضون عنها أجراً ولكنهم لا يسجلون دخولهم في سجلات تتبع للجهات الرسمية الإطلاع عليها وتقدير الضرائب المستحقة عنها . وأكد السيد راشد رئيس الاتحاد العام لقطاعات عمال مصر في الندوة الحاجة إلى تفعيل دور المجتمع المدني للقضاء على الأعمال العشوائية التي لا توفر العمل اللائق للباحثين عن فرصة عمل .

تنظمت وزارة القوى العامة والهجرة والتدريب بالتعاون مع المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل بتونس التابع لمنظمة العمل العربية ندوة حول (الاقتصاد غير المنظم وتوفير العمل اللائق) خلال الفترة من ١٩ - ٢٢/٢٢/٢٠٠٦ بمنتدى الجامعة العالمية مناقشة كيفية العمل على رفع مستوى نشاطات مشروعات العمل غير المنظمة وكيف يمكن أن يساهم التدريب في النهوض بالاقتصاد غير المنظم . وأكدت السيدة عائشة عبد الهادي وزير القوى العاملة والهجرة والتدريب على أن المجتمع المصري يعاني من مشكلة بطالة متراكمة نبتت جذورها بسبب الانقطاع المتواصل لعدلات الزيادة السكانية وتنامي أعداد الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة . وكذلك زيادة معدلات نمو قوة العمل (٢.٧ ٪) سنوياً ووجود فائض بالنسبة للحاصلين على مؤهلات متوسطة وبعض المؤهلات العليا الذين يمثلون حوالي (٧٠ ٪) من إجمالي الداخلين إلى سوق العمل .

كما أن الإستثمارات الحالية في القطاع الخاص غير كافية إلى حد ما لتوفير فرص عمل إضافية جديدة بالقدر الذي يواجه أعداد الداخلين لسوق العمل لأول مرة . وطالبت وزيرة القوى العاملة بضرورة وضع سياسات تشغيل جديدة لهذا القطاع تكفل النهوض به وتؤدي إلى توفير قدر من إستقرار العمل به . ولكي تنجح هذه السياسات لا بد أيضاً من إجراء مشاورات مع الأطراف المعنية بسوق العمل والمنظمات العربية والدولية وتشجيع المبادرات التي تقدم عليها المشروعات والعمال في الاقتصاد غير المنظم من أجل رفع مستوى نشاطها والدفاع عن مصالحها والتعبير عن مطالبها .

وأكدت الوزارة على ضرورة تدريب وتطوير مهارات التسويق والابتكار والتمويل وتدابير الحماية الحضرية والريفية والحماية الاجتماعية ومختلف السياسات الجزئية في النهوض بالتشغيل في الاقتصاد غير المنظم مع تحسين شروط العمل وظروفه في مرص العمل الجديدة . وخاصة إن الاقتصاد غير المنظم يضم الأنشطة المشروعة ولكنها غير مطعومة للدولة الأمر الذي يؤدي إلى فقدان الضرائب أو الرسوم التي كانت تستحقها الدولة مقابل هذه الأنشطة . كما أن هناك أنشطة غير مشروعة مثل بعض الصناعات التي

تمويل ١٦٣٨ درجة وظيفة بالأزهر الشريف

وافق الجهاز المركزي للتظنيم والإدارة على تمويل ١٦٣٨ درجة مالية للعاملين بالأزهر الشريف بمقتضى ٩ مليون جنيه، وصرح الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز أنه في ضوء سياسة الدولة لحل مشاكل العاملين والتيسير عليهم وتحسين أحوالهم والاختصاصات التي خولها القانون للجهاز وبناء على الدراسات التي أعدها قطاع تنظيم وترتيب موازنة الوظائف وتخطيط فقد عملة فقر الدولة تمويل ١٠٣٧ درجة مالية للعاملين بالأزهر الشريف الصادر بشأنهم أحكام قضائية بناء على إقرار من الأزهر بتحويل تلك الوظائف التي تتناسب ومؤهلات الحاصلين عليها كما تمت الموافقة على عدد ٦٠١ درجة مالية للعاملين بالمعاهد المنضوية للأزهر الشريف قبل القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٩٩ والتي تم تشخيص اعتباراً من أول أكتوبر ٢٠٠٥ . وأضاف رئيس الجهاز أن هذه الوظائف تشمل ٣٦٥ درجة في وظائف الدرجة الثالثة التخصصية في مجالات التعليم الأزهرى والدعوة والخدمات الاجتماعية، التمويل والمحاسبة، التنمية الإدارية والوثائق والمكتبات و ٣٢٦ درجة في الرابطة الفنية في مجالات وظائف التعليم الابتدائي، الخدمات الدينية، فنى المعامل والزراعة والتغذية بالإضافة إلى الوظائف المكتسبة وسوف يتم إخطار وزارة المالية لاتخاذ اللازم لتغيير الاعتماد المالي في الميزانية.



هذا الباب جديد يفتح أبوابه للعاملين بالدولة لتلقى استفساراتهم ومشكلاتهم في كافة نواحي الخدمة المدنية وذلك لجميع العاملين بالدولة على ان تقوم «التنمية الإدارية» بدراسة تلك الشكاوى والتعاون مع قطاع الخدمة المدنية للرد على أصحابها وهذه بغرض الاسئلة التي طرحها بعض العاملين بالجهاز الإداري للدولة .. وفي لقاءات مديريات التنظيم والإدارة مع العاملين بالمحافظات ويقوم قطاع الخدمة المدنية بالرد عليها

٧٩ "مكرر من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمضافة بالقانون ١١٥ لسنة ١٩٨٢ والتي تنص على أن " تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق الإداري مع شاغلي الوظائف العليا ، كما تختص دون غيرها بهذا التحقيق في المخالفات الناشئة عن ارتكاب الأفعال المخطوطة الواردة بالبندين " ٤ ، ٢ " من المادة (٧٧) هذا القانون .
ويقع باطلا كل إجراء أو تصرف يخالف أحكام الفقرتين السابقتين .

وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة في ١٥/٢/١٩٩٣ إلى أن قرار النيابة الإدارية يحفظ المخالفة الثابتة في حق العامل لا يحجب سلطة الجهة الإدارية في توقيع الجزاء الذي تراه ملائماً للمخالفة.

كما وأن قرارها بتوقيع العقوبة على العامل لا يحد من سلطات الجهة الإدارية

عليهما العامل لم يرد من المجلس الأعلى للجامعات ما يفيد معادلتها بدرجة الماجستير فإن مناطق الاستحقاق للحافز لا يكون محققاً طبقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ هو ثبوت حصول العامل على درجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها بقرار صادر من الجهة المختصة بالمجلس الأعلى للجامعات ، أما الحاصلون على دبلوم مدته سنتين أو دبلوم مدة كل منهما سنة فإن المطبق بشأنها في هذا المجال هو القرار رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ بالشروط والضوابط المحددة به ويمتنع في هذه الحالة علاوة تشجيعية وليس حافز الاثابة .

● مدى التزام الجهة الإدارية بما ينتهي إليه النيابة الإدارية في التحقيق مع أحد العاملين بها أو التوصية بتوقيع عقوبة معينة

- هذا الموضوع يحكمه نص المادة *

● مدى إمكانية منح العامل الحاصل على دبلوم دراسات عليا مدته سنتين دراسيتين للحافز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥

- ورد نص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ في شأن قواعد وإجراءات منح حافز أداء متميز للعاملين المدنيين بالدولة الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها ودرجة الماجستير وما يعادلها.

كما ورد النص بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ أنه يشترط منح الحافز أن يكون العامل حاصل على مؤهل علمي من درجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها مما يصدر بتحديد قرار من الجهة المختصة للمجلس الأعلى للجامعات

- أما إذا ثبت أن الدبلوماسي الحاصل

أنت تسأل وقطاع الخدمة المدنية يجيب

المتخصصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوات النورية المقررة حتى ولو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة وذلك طبقاً للأوضاع التي تقررها ويمرعاتها ما يأتي -

أ- أن يكون تقرير كفاية العامل قد حدد بمرتبة ممتاز عن العاملين الآخرين وأن يكون قد بذل جهداً خاصاً أو حقق اقتصاداً في النفقات أو رفعاً لمستوى الأداء

ب- ألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين

ج- ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على ١/١٠ من عدد العاملين في وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حد.

أحقية التمدد في العلاوة التشجيعية إذا كان التمدد عن طريق الجهة فقط فإنما كان التمدد بناء على طلب العامل فلا أحقية له في منحه علاوة تشجيعية لتقدمهم لشرط من شروط الاستحقاق وهو قضائهم مدة عمل فعلية بالوحدة

● ما مدى جواز منح العاملين الحاصلين على الماجستير أو الدكتوراه حافز التميز للقرور بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ وقرار وزير الدولة للتقنية الإدارية رقم ٢٠٠٥/٤٧

ب- يتم معاملة الحاصلين على المؤهلات العلمية بدرجة الماجستير أو درجة الدكتوراه وفقاً للآتي

١) أن يكون المؤهل الحاصل عليه بدرجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها بقرار من السلطة المختصة بالمجلس الأعلى للجامعات

٢) حصول العامل على تقارير كفاية بمرتبة ممتاز وأن تكون تقارير فعلية

٣) إذا كان مدة خدمة العامل أقل من ثلاث سنوات فيتمتع بتقارير الكفاية عن السنوات التي قام بها بالفعل .

٤) ألا يكون وقع على العامل جزاء تأديبي وأن الجزاء الذي يترتب عليه حرمان العامل من الحافز هو الجزاء القاتم قانوناً لحظاً الاستحقاق ويستند الجزاء الذي تم محوه في هذا التأخير .

٥) أن يكون العامل قد ساهم في توفير

رقم ٢٠٠٥/٦٢ .. إلى جواز ضم مدة الخدمة العسكرية للمعرضة حالته مع مراعاة قيود الزميل .. استناداً إلى أن تطبيق المادة " ٤٤ " من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية

مقتصر على الحاصلين على مؤهلات دراسية ومن حيث أن الوظيفة المعين عليها العامل تتطلب مؤهل دراسي وهو الشغل الإعدادية بحسبان أنه يشغل وظيفة من الدرجة الخامسة التي تتطلب مؤهل أقل من المتوسط (شهادة الإعدادية) .. ومن يكون من الخاطين بأحكام المادة " ٤٤ " المشار إليها بشرط ألا يسبق زميله في التخرج الذي عين في ذات الجهة في ذات التأخير أو يكون قد عين في تاريخ سابق عليه .

● ما مدى أحقية العامل الخاضع لفترة الاختبار بعد إعادته تعيينه بالمادة (٢٥) مكرر في الحصول على الأجازة الاعتيادية أثناء قضاء فترة الاختبار

ب- هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٧٠) مكرر من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والتي تنص على " لا يجوز إعارة العامل أو منحه الأجازات المنصوص عليها في البندين ٢٠ ، ٢١ من المادة ٦٩ والمادة (٧٠) من هذا القانون أثناء فترة الاختبار .

من المادة ٩٥ وأن الأجازة المنصوص عليها في البند ٢٠ ، ٢١ والمادة (٧٠) من القانون هي أجازة مرافقة الزوج والأجازة بدون مرتب للأسباب التي يبيدها العامل وأجازة رعاية الطفل للمرأة العاملة بعد أقصى عامين في المرة الواحدة ولثلاث مرات طيلة حياته .

وبالتالي فإن القانون قد حظر منح العامل تحت الاختبار لهذه الأجازات ويستحق العامل الفاضل لفترة اختبار جديدة بعد إعادة تعيينه بالمادة (٢٥) مكرر على مجموعة نوعية مغايرة للأجازة الاعتيادية فقط على أن تستكمل فترة الاختبار مستبعداً منها مدة الأجازات "

● هل يحق للمنتدب الحصول على منحه العلاوة التشجيعية

ب- تنص المادة (٥٢) من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ على أنه : يجوز للمصلحة

في حفظ التحقيق أو توقيع عقوبة مخالفة .

● ما المقصود بزميل الخدمة العسكرية للمعنيين بالماجستير أو الدكتوراه

ب- يتحدد مدلول الزميل الذي يعتبر قيداً على الجند بأنه الحاصل على ذات مؤهل الجند ومن ذات دفعة تخرجه أو الدفعات السابقة عليها زميلاً للجند ويقيد عند حساب مدة التجنيد والمعين مع الجند في قرار واحد والحاصل على ذات المؤهل الحاصل عليه الجند إذا كان التعيين بدون امتحان .. أما إذا كان التعيين بامتحان مسابقة فإن مرتبة النجاح يقصد بها درجة النجاح في المسابقة .

ويحت أن العبرة بقيد الزميل بالنسبة للمؤهل المطلوب في بطاقة الوصف هو المؤهل من الدرجة الجامعية الأولى ... أما الحاصل على ماجستير أو دكتوراه فإن ذلك يدخل في مدلول شروط التفضيل ولا يؤثر على تطبيق المادة " ٤٤ " وتحديد قيد الزميل .

● وما موقف العامل الذي تم اعتقاله قبل استلامه العمل ثم صدر قرار بصرف النظر عن تعيينه .. لا يسلم أي شيء خاص بالفصل

ب- العامل الذي صدر له قرار تعيينه ولم يتسلم العمل في المدة المحددة قانوناً تكون درجته الوظيفية المخصصة له محظوظ بها على سبيل التذكير وليست خالية كما أن أعمال حق السلطة المختصة في قبول العذر وسحب قرار صرف النظر عن التعيين الذي صدر أو الذي ينبغي أن يصدر قانوناً يرتبط بوجود درجة خالية بالجهة الإدارية لمن يراد قبول عذره.

● ما مدى جواز ضم مدة الخدمة العسكرية لمن عين بوظيفة خدمات معاون بالدرجة الخامسة بمؤهل الشهادة الإعدادية والذي أدى بها الخدمة العسكرية

ب- انتهت فتوى إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية ورئاسة مجلس الوزراء والتخطيط والتنمية المحلية والاستثمار بفتاها ملف رقم ٧٥ - ٢٤٢٧/١ سجل

أنت تسأل وقطاع الخدمة المدنية يجيب

بوزارة المالية بكتاب المركزي ل للخدمة المدنية رقم ٣٠٢١ في ٢٧ / ٢٠٠٦ باعتبار الفتوى ترتيب أعباء مالية على الموازنة العامة للدولة .

● انتهت المركزية للخدمة المدنية إلى عدم جواز حساب مدة خبرة عملية أو علمية للمعينين عن طريق البرنامج القومي للتشغيل الحكومي .

● استقر الرأي على العمل بالمبادئ حيث أن المعينين طبقاً للبرنامج القومي للتشغيل الحكومي يتم وفقاً للاحتياجات الفعلية للجهاز الإداري لسد الفجوة الوظيفية المراد شغلها لتيسير المرفق العام وذلك فإن الطبيعة الخاصة بهذا الطريق تتناغم مع حساب الخبرة السابقة باعتبار أن البعض في الوظائف المعلن عنها يتم في تاريخ موحّد وحسب أي مدة في هذا التاريخ. ومن ثمّ تحيين معاملتهم وظيفياً بهذا المبدأ دون سواء. كما أن المبدأ المستقر للجهاز أنه لا يجوز النظر في ضم أي مدد خبرة سواء عملية أو علمية لمن تم تعيينهم عن طريق البرنامج القومي للتشغيل الحكومي .

● عدم وضوح مجالات العمل الزراعي للأخصائي الاجتماعي ومفتشي التعمير وأخصائي التنمية الريفية عن طريق بدل تفرض الزراعيين «أسبوط».

تقترح المديرية التدخل لدى الجهات المعنية لتوضيح هذه المجالات. - أن مجالات العمل الزراعي التي يمنح على أساسها بدل التفرض للزراعيين موضحة بقرار السيد وزير الزراعة رقم ٢٩٨ لسنة ٢٠٠٥ ولا يجوز للجهاز تفسير هذا القرار إلا عند دراسة الحالات الواقعية وأن توضيح الأعمال المحظور أنائها على غير الزراعيين ليست من اختصاص الجهاز وإنما الجهة مصدرة القرار والمتعلقة في السيد وزير الزراعة كما أنه يتم مراجعة.

● تعدد الآراء حول المستحقات المالية للمعقل السياسي .

- هذا الموضوع محل دراسة من قبل الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والجهاز المركزي للمحاسبات.

الخدمة وتم منحة أسنمية وعلاوه من علاوات الدرجة لا يستحق حافز التميز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٢٤ لسنة ٢٠٠٥ بسبب حصوله على هذا المؤهل قبل الخدمة وليس أثناء الخدمة باعتبار أن القرارين يحاطن إلى صلة على هذه المؤهلات دليل حصولهم على تقارير كتابة بمرتبه ممتازة وعدم توقيع جزاءات عليهم وإنجاز أعمالهم بما يحقق رمز للمال العام وهذه الضوابط لا تحقق بطبيعة الحال إلا إذا كان العامل حاصل علي الماجستير أو الدكتوراه أثناء الخدمة.

أما الحاصل علي الماجستير أو الدكتوراه ولم يطبق عليه القرار رقم ٥٤ لسنة ٨٩ فإنه محل دراسة بمجلس الدولة بكتاب الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٥٢١٩ بتاريخ ١٢/١٤/٢٠٠٥

● عدم جواز الجمع بين بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وبين بدل العدوى .

- عدم جواز الجمع بناء على ما ارتأته اللجنة المالية بوزارة المالية جلسة ١٣/٧/٢٠٠٣ عند عرض فتوى الجمعية العمومية وبالتالي لا يجوز الجمع بين بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وبين بدل العدوى

● انتهت إدارة التفتيش بالجهاز إلى أن الأصل أن العامل المكلف بالعمل يوم الخميس يمنح يوماً عوضاً عنه أو تغيرت له مقابل العدوى المختصة. - تم عرض فتوى الجمعية العمومية جلسة ٢٠٠١/٩/٥ على اللجنة المالية



المال العام أو تحسين الخدمة أو إثراء العمل بمقترحات جديدة تؤدي إلى رفع الكفاءة.

(٦) أن يكون للمجستير أو الدكتوراه في فرع التخصص للمؤهل العلمي المطلوب في بطاقة الوصف للوظيفة التي يشغلها العامل وأن يكون مرتبطاً بالوظيفة .

(٧) تتولى لجنة شؤون العاملين المختصة مراجعة شروط الاستحقاق الساتبة وعلى مسؤولياتها .

(٨) يستحق الحافز كاملاً في حالة توافر الشروط كاملة بما فيها تقارير كفاية عن ثلاث سنوات فعلية بمرتبة ممتاز وإذا كان مدة خدمة العامل أقل من ٣ سنوات وحصل على تقريرين بمرتبة ممتاز يستحق الحافز كاملاً ويستحق نصف الحافز من حصل على تقرير واحد بمرتبة ممتاز عن سنة سابقة على منح الحافز ولم يوقع عليه أي جزء .

يستحق المصرح له بالمثل جزء من الوقت الحافز بذات نسبة الأجر مع توافر الشروط

(٩) في حالة استحقاق حافز التميز يتم وقف العلاوة التشجيعية التي تقررت طبقاً للمادة (٥٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ من تاريخ استحقاق الحافز .

وتقع المسؤولية في التطبيق الصحيح على عاتق الجهة الإدارية .

● مدى جواز منح العاملة أجازة مرافقة الزوج لزوجها المقيم في الولايات المتحدة الأمريكية

- عدم جواز منحها أجازة مرافقة الزوج وفقاً للمادة ١/١٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة إلا أن هذا لا يمنع من جواز منحها أجازة خاصة بدون مرتب إذا طلبت المذكورة ذلك ووافقت السلطة المختصة على منحها .

● ما مدى إمكانية الجمع بين العلاوة التشجيعية والحافز للعامل الذي حصل على الماجستير أو الدكتوراه قبل التعيين وما انتهى إليه الرأي بالجهاز من صرف هذا الحافز (بمياط - أسوان - الإسماعيلية)

- أن الحاصل على الماجستير قبل

الإدارة السليمة والتربية الإدارية

إعداد: منسى رضا
باحث أول الإدارة
المركزية للشغافية

إن الإدارة السليمة هي القاعدة الأساسية التي يرتكز عليها رقي وتقدم أي مجتمع. ومما لا شك فيه أن المشكلة الإدارية تكاد تكون أهم مشكلة تواجه الدول النامية. فالإدارة الغير سليمة أو الفاشلة تؤدي إلى انهيار كامل في جميع أوجه النشاط في هذه الدول وبالتالي مزيد من التأخر والتخلف وفي الوقت الذي يزيد فيه تقدم الدول الأوروبية والولايات المتحدة الأمريكية لاتخاذها الإدارة العلمية منهاجاً لها في إدارة البلاد.

وبصفة عامة يمكن القول بأن حل المشاكل الإدارية يجب أن يكون مخططاً ومحدد المراحل والأولويات ويعيد لدى. ومن هنا تظهر أهمية إعداد العنصر البشري، فالخلق كوادر إدارية قادرة على تحمل المسؤولية ولديها القدرة على مواجهة المشكلات وحلها وتحقيق النجاح المطلوب كل في مجاله فلا بد من الاهتمام بالأجيال القادمة منذ الصغر في مراحل التعليم المختلفة بأن تصبح التربية الإدارية منهاجاً من مناهج التعليم الرسمي.

كما يجب أن يلزم القانون كل رئيس في مكانه أن يقوم بإعداد وبناء صف ذاتي من العاملين المرؤوسين له وذلك باتاحة الفرص لهم للمشاركة في تحليل المشكلات واقتراح الحلول والمشاركة في عملية اتخاذ القرار ويعتبر هذا نوعاً من أنواع التدريب الفعالة وهو التدريب أثناء العمل كما يحدث في الدولة الناجمة مثل اليابان حيث أنه من أهم معايير الترقية في الشركات اليابانية أن يكون المرشح للترقية قد أعد صفاً ثابتاً يخلقه في مكانه من العاملين على نفس مستواه من الكفاءة وذلك لاستمرار سير العمل بكفاءة عالية..

إن الجهاز الإداري للدولة في أي بلد من البلدان يعبر عن فلسفة النظام القائم في الحكم، كما يعتبر النمط الإداري السائد في هذا الجهاز مرآة تعكس الظروف الاقتصادية للمجتمع. وذلك لأن الجهاز الإداري للدولة يعتبر تجسيدا للإدارة العامة وأداة لتنفيذ خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية بتوجيهاتها الاستراتيجية الرئيسية التي تتأسس عليها. ولقد مر الجهاز الإداري في الدولة بعدة أطوار عكست الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

الاستخدام الأمثل للعاملة.. كيف؟



إعداد:
هنا فاروق

بمعدلات مرتفعة وسليمة، وكذلك سياسة التشغيل الكامل للرجل التي التزمت بها الدولة من بداية الستينيات وكان لها دواعيها الاجتماعية مما أدى إلى تضخم العمالة بالجهاز الإداري للدولة ووجبات الإدارة للحل. ولحد من مشكلة فائض العمالة في مختلف الوحدات الإدارية وفي إحدى المشاكل الأساسية التي تواجه الإدارة العامة في مصر يمكن إلقاء الضوء على بعض الاتجاهات والإجراءات التي يمكن اتخاذها وتسايم في وضع الحلول لهذه المشكلة وتتطور في الآتي:

- تحديد الاحتياجات من القوى العاملة في مختلف الوحدات الإدارية على المستويين المركزي والمحلي كما ونوعاً ومستوى وفقاً لحاجة العمل في ضوء معدلات الأداء ومقارنتها بالقوة الحالية توسل إلى تعديل دقيق للفاش والمجزر من مختلف التخصصات وإعدادها المختلفة
- تنفيذ برامج التدريب التصولي وتطويرها لإعداد تأهيل واستخدام العمالة لاختافها وتوجيها للمجالات التي تعاني قصوراً أو نقصاً في تخصصات ومهن وحرف معينة
- تطوير سياسة تشغيل الخريجين وبحث بوجه فائض القوى العاملة إلى قرص تشغيل حقيقية مثل الفاء باحتياجات المحافظات النائية والمجتمعات الحديثة وظائف التعليم
- إجراء الدراسات الخاصة بتطوير بعض الخدمات كالتهيئة والصحة ومن خلال هذا التطوير يمكن استيعاب جزء من العمالة الفائض والزائد عن الحاجة
- تطوير سياسات التعليم والتدريب ومنهجه في إطار احتياجات سوق العمل المنتظرة والتفترة وتخطيط سليم للقوى العاملة على المستوى القومي
- إعادة توزيع لفترة العمل بشكل يساعد على تطوير الخدمات في مواقع كثيرة وخاصة تلك التي يشكو منها الجمهور بحيث يتم تقسيم العمل لأكثر من فترة حتى يتاح قدر أكبر من الوقت لخدمة جمهور المتعاملين مع المكاتب الحكومية ويؤدي في ذات الوقت إلى امتصاص جزء من العمالة الزائدة ومن استخدامها.
- إعادة النظر في التعويضات الممنوحة للعاملين في حالة التفرغ الاختياري للخدمة بحيث تكون مشجعة ومجزية عند اتخاذ القرار

فلقد أدى زيادة تدخل الدولة في كافة المجالات إلى التوسع في وظائفها الحكومية والزيادة دورها في النشاط الاقتصادي وتعدد وتشعب أمتاعها. حيث أثقل كاهل الجهاز الإداري للدولة مهام تنمية الاقتصاد القومي في شتى مجالات الزراعة والصناعية والتجارية والمالية إلى جانب الإشراف على إقامة وتنفيذ العديد من الأشعة وتقديم الخدمات المختلفة في شتى ميادين الشؤون الصحية، والتعليمية والاقتصادية، والاجتماعية، وغيرها من الخدمات اللازمة للمواطنين بما في ذلك من أعباء إقامة وتعميم البنية الأساسية من مرافق، وطرق، ومواصلات، وكهرباء

ولقد كان لذلك أثره البالغ في زيادة الأعباء على الجهاز الإداري وتضخم هيكله التنظيمي في النشاط الاقتصادي وتعدد إشغاله وإضاها إذا ما كانت اتجاهات التنمية تتم من خلال التخطيط الشامل الذي يرمي إلى مصر وتعمية كافة موارد المجتمع المادية والبشرية وتعميد أفضل الوسائل لاستخدامها في أقصر فترة ممكنة وبأقل تكلفة. ولقد كان للظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية تأثيرات مالمه إلى البلاد خلال الفترات الماضية تأثيرات مالمه إلى جهاز الإدارة الحكومية وألقت بظلالها عليه مما أدى إلى ظهور عدة مشكلات نجم عنها العديد من التعوقات الإدارية. وتكررت أهم هذه المشكلات في كافة القوى العاملة في الجهاز الحكومي بما يجاوز احتياجات العمل، ويرجع ذلك إلى زيادة عدد السكان

99

تعد إدارة الأزمات إدارة المستقبل والحاضر أداة علمية رشيدة تبنى على العلم والمعرفة وتعمل على حماية ووقاية الكيان الإداري في ظل بيئة غير مستقرة وتطورات متلاحقة وتحديات عنيفة.

وعند الحديث عن الأزمات والكوارث تترأى أمام الأعين صور مفزعة لضحايا أحداث ربما صارت حديث العالم كله خاصة بعد أن أصبح الإنسان قادراً على أن يتسبب في كوارث تفوق في جسامتها الكوارث الطبيعية مع ملاحظة أن الكوارث التي من صنع البشر يمكن التنبؤ بها كما يمكن منع وقوعها أيضاً.

66



وفقاً لما ذكر - وبدأ تنفيذها تباعاً وإن كان حجم هذه الكارثة الطبيعية لم يتضح بعد وإن كنا نأمل السيطرة عليها وحصر خسائرها المحتملة.

الفصل الأول: ماهية الأزمة وانعاشها

مفهوم الأزمة تعرف بانها نقطة تحول أو موقف مفاجئ يؤدي إلى أوضاع غير مستقرة مما قد يهدد المصالح القومية والبنية الأساسية ويحدث نتائج غير مرغوب فيها وكل ذلك في وقت قصير مما يلزم اتخاذ قرار محدد للمواجهة في وقت تكون فيه الأطراف المعنية غير مستعدة أو غير قادرة على المواجهة.

مفهوم الكارثة هي حدث ينجم عنه خسائر كبيرة في الأرواح والممتلكات وتلوث البيئة وقد تكون طبيعية أو تكون بفعل الإنسان سواء كان الفعل ارادى أو غير ارادى ويتطلب لمواجهةها جهد الدولة أو



إعداد: مصطفى التهامي مصطفي

مدير عام الكتب الفتوى

الاستعداد لمثل هذه الاحوال الواردة في أي وقت.

وعلى عكس ذلك يمكن رؤية التحرك المنظم من جانب الأجهزة المختصة في مواجهة كارثة مرض أنفلونزا الطيور في إطار خطط قومية جرى الإعداد لها مسبقاً -

وعلى العكس فإنه إذا كان يمكن التنبؤ ببعض الكوارث الطبيعية فإنه لا يزال الإنسان عاجزاً عن منع وقوعها وإن كان قادراً على التخفيف من حدة أثارها المدمرة من خلال علم إدارة الأزمات.

وقد لا تعطينا الأزمات المأساة فقط ولكن تعطينا القوة بل واتجاهات جديدة عندما يسمى الفرد والمجتمع لتجاوز أثارها وتطوير الإمكانات المادية والبشرية المتاحة وما اضافته الأزمة من خبرات من أجل تطوير الابداء.

ولعل ما خلفته كارثة العبارة «السلام ٩٨» من تصايفات وفقد الأرواح اليرسنة وعدم الإسراع في نجدة وانقاذ الضحايا والتعامل الذي شابه الارتجال والفوضى وعدم الرؤية وتضارب الأرقام ومحاولة التسرع بالبقاء للمستشفيات جزافاً يؤكد أهمية الإدارة العلمية للأزمات وضروة

56

جهود اقليمية أو دولية وفق حجم الكارثة ومدى الخسائر التي قد تتجمّع عنها.

علامة الكوارث بالأزمات: الأزمة قد ينبع عنها كارثة كحدوث صراع مسلح بين دولتين فنكون هنا كارثة نظرا لوقوع خسائر في الأفراد والممتلكات كما قد ينبع من الكارثة أزمة مثل انهيار صحفرة في جبل المغط مما تسبب في خسائر مادية وبشرية وتشريد الأسر مما خلق أزمة عدم توافر أماكن إيواء لهم وغير ذلك من تداعيات.

ولذلك فإنه يستنتج أن الكوارث تكون أسبابا لأزمات أي أن الكارثة ينتج عنها أزمة لكنها لا تكون هي الأزمة في حد ذاتها ولذلك تعتبر الكارثة أو الأزمة اضطراب مأساوي في حياة مجتمع ما يقع بعد انفازات بسيطة أو بدون انفاز يهدد أو يتسبب في حدوث وفيات أو إصابات خطيرة أو تشريد أعداد كبيرة من الأشخاص.

التصنيف العلمي للكوارث. تتضمن الكوارث الطبيعية (جيولوجية - منتخبة - جيولوجية - كونيّة) والكوارث التي من صنع الإنسان (صناعية وزراعية وبشرية) كما يتضمن التصنيف أن الكوارث قد تكون غير إرادية (تطوّر الهواء والتربة والبراكين) وقد تكون إرادية مثل الحروب والارهاب والتخريب.

ويصاحب الكوارث عموما عدة ظواهر مثل عدم استقرار الحالة المعنوية والأمنية في منطقة الحادث ووقوع حالات وفيات وإصابات تتناسب طرديا مع شدة الكارثة وارتباك الصلة المروية وندرّة وتضارب المعلومات خاصة في المرحلة الأولى وصعوبة القدرة على التنسيق وتوجيه الامكانيات والموارد إلى مواقع الأحداث لاتساع دائرة التأثير التدمير للحدث.

أسباب الأزمات يتفق الباحثون حول الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى نشوء الأزمات مع اختلاف حول أهمية كل منها في زيادة حدة الأزمة ومن بين هذه الأسباب

١- الأسباب الإدارية: كالإدارة العشوائية وسوء الفهم وسوء التقدير والتقييم وسوء الإدراك وإهمال المعطيات التمهيدية اللازمة وضعف الإمكانيات المادية والبشرية.

٢- العوامل التنافسية مثل تعارض الأهداف وتعارض المصالح واستعراض القوة.

٣- العوامل ذات الصلة بالطبيعية البشرية مثل الاخطاء البشرية واليأس والاحباط.

٤- العوامل الطبيعية التي لا تخضع لإرادة الإنسان مثل الزلازل والسيول والفيضانات.

عناصر الأزمة: ويمكن التمييز بين عدد من العناصر الأساسية التي تقوم عليها الأزمة مثل درجة التهديد للأهداف والقيم والمصالح الجوهرية ومحدودية الوقت أمام صانعي القرار والعمر الزمني للأزمة باعتبار أن هناك ارتباطا عكسيا بين عمر الأزمة والاحساس بوطأة اتخاذ القرار فضلا عن مدى تعقد الأزمة وتشابكها وميزان القوى بين أطراف الأزمة وعنصر المفاجأة.

مراحل الأزمة: تتعدد المراحل التي تمر بها الأزمة من بدايتها وحتى نهايتها وتختلف هذه المراحل باختلاف الأزمات من حيث أطرافها وموضوعها وأسبابها. وتر الأزمة بمرحلة تمهيدية لها أي ما قبل موقف الأزمة وتتميز بأنه يمكن فيها إدارة الأزمة بسهولة أكثر من إدارتها في المراحل التالية ثم مرحلة تصاعد الأزمة وفيها ترتفع درجة التهديد ويتزايد الاحساس بمحدودية الوقت المتاح لصنع القرار مع تداخل عناصر ذاتية مستعدة من الأزمة ذاتها وعناصر خارجية استقبلتها الأزمة وتفاعلت معها ثم المرحلة الأخيرة التي تنتهي فيها الأزمة وتنحسر وتقل الضغوط الناجمة عن محدودية عنصر الوقت لتعود الأمور إلى

الوضع الطبيعي أو أفضل منه. آثار الأزمة: يمكن التمييز بين الأزمات الهامشية محدودة التأثير وبين الأزمات الجوهرية التي يمكن أن تؤدي إلى تدمير الهياكل والأجهزة التي تنشأ فيها لتشابه عناصرها وتغلغلها في هذه الهياكل.

ويرى البعض أن الأزمة ليست سلبية دائما أو إيجابية دائما فهي قد تكون منقمة لأنها تعرض الكيانات لخطر التغييرات الشاملة العنيفة التي قد تؤدي إلى التغيرات والشكوك والاضطرابات بين مختلف الأطراف والمستويات.

كما أن الأزمة قد تعد منعمة لأنها تساعد على كشف جوانب الضعف والقصور كما تؤدي إلى الإسراع بعملية التغيير وتطوير المسار الاستراتيجي اللازم لتحقيق الأهداف وكذلك تطوير أنظمة الإنذار المبكر وإدارات الطوارئ وإتاحة الفرصة أمام ظهور صانعي قرارات متميزين ومبدعين.

ومن هنا تبرز أهمية إدارة الأزمات كعلم وفن يهدف إلى السيطرة على الأزمة بسرعة وكفاءة وفاعلية عن طريق استخدام الوسائل العلمية وتوجيهها وفقا للمصلحة المرجوة أو تقليل الخسائر التي يمكن مواجهتها تحت ضغوط متنوعة ومتعددة.

كما تبرز أهمية استخدام الوسائل العلمية في التنبؤ بالأزمات قبل وقوعها وتجنب الانهيار التام والعمل على عدم خروج الموقف عن نطاق السيطرة وتحقيق درجة استجابة سريعة وفعالة لظروف



المغتربات المتسارعة للزمنة واتخاذ القرارات الحاسمة لمواجهةها.

وهناك من العوامل والأسباب التي قد تحول دون ذلك مثل سوء التحليل لمعطيات الواقع الذي يحيط بالأزمة والافتقار إلى المهارات الأساسية اللازمة وسيطرة الخوف والاضطراب على صانعي القرار وعدم الدقة في اختيار التوقيت المناسب عند اتخاذ القرارات وغياب القرار الفعال الذي يتسم بالسرعة والبرونة في مواجهته تطورات الأزمة وتداعياتها. كما أن هناك فرقا بين معنى إدارة الأزمة و «الإدارة بالأزمة» فالأولى تعنى كيفية التغلب عليها والتحكم في مسارها واتجاهاتها لتجنب سلبياتها والاستفادة من إيجابياتها بينما تقوم الثانية على استكمال الأزمة وإيجادها كوسيلة لتحقيق أهداف معينة لصانعي الأزمة أو نتيجة غياب المنهج العلمي في ظل ظروف عدم التاكيد وتغييب المستقبل والاعتماد على أسلوب الإدارة يوما بيوم.

الفصل الثاني: كيفية إدارة الأزمات

تمر معظم إدارة الأزمات بخمس مراحل أساسية وإذا فشل المدير في إدارة أي مرحلة منها فإنه يصبح مسئولاً عن وقوع الأزمة وتفاقم أحداثها.

المرحلة الأولى: اكتشاف أشارات

الإنذار.

حيث ترسل الأزمة قبل وقوعها في العادة بفترات طويلة سلسلة من أشارات الإنذار المبكر التي لا بد من اكتشافها وتحليلها والتعامل معها -مثل ظهور مرض انفلونزا الطيور في البلاد المجاورة-

المرحلة الثانية: الاستعداد والوقاية.

يجب أن تتوافر للمنظمة أساليب كافية للوقاية من الأزمات وتنمّل في اكتشاف نقاط الضعف في المنظمة ومعالجتها وهي تتوقف على اكتشاف أشارات الإنذار المبكر لأنه من الصعب وقّوع شيء لم تتنبأ أو تُندّر باحتمال وقوعه.

المرحلة الثالثة: امتداد الاضرار والحد منها.

تتلخص في أعداد وسائل الحد من الاضرار ومنعها من الانتشار لتشمل الاجزاء الأخرى التي لم تتأثر بعد في المنظمة وتتوقف هذه المرحلة على طبيعة الحادث الذي وقع.

المرحلة الرابعة: استعادة النشاط.

تشمل أعداد وتنفيذ برامج مجازة واختبرت فعلا قصيرة وطويلة الأجل وفي حال عدم اختبار هذه البرامج مسبقا فإن من الصعب الاستجابة ووضع حلول مناسبة عندما تحدث الأزمة.

المرحلة الخامسة: التعلم.

تتضمن التعلم المستمر وإعادة التقييم لتحسين ما تم إنجازه في الماضي حيث أن التعلم أمر حيوي ولكنه قد يكون مؤلّا حيث يثير ذكريات مؤلّة خلفتها الأزمة وعلى المدير أو المسئول أن يقدر معاناة الغير دون تبادل الاتهامات مع أحد أولقاء اللوم على الغير أو البحث عن كبش فداء.

كما تتضمن مراحل عمل فريق إدارة الأزمات ما يلي:

جميع الحقائق وأعداد السيناريوهات وذلك بحصر المخاطر المحتملة وأعداد قائمة بها ثم مراجعة هذه القائمة واختصارها لتكوين سلة أزمات وذلك وفقا لمنهج معين ثم العمل على تقديم خطة عمل تفصيلية

تتضمن كافة الجوانب ذات العلاقة مع ملاحظة أن تظل بعض المعلومات ذات طابع سرى.

ولعل أمعان النظر في كيفية إدارة أزمة العبارة المنكوبة «السلام ٩٨» التي غرقت في مياه البحر الأحمر والتي راح ضحيتها مئات من الأرواح البرية ما يؤكد أن هناك أوجه للخلل والقصور في مواجهتها سواء من جانب أصحاب الشركة المالكة أو التي تدبر العبارة أو من جانب بعض السلطات البحرية المختصة الأمر الذي أدى إلى مضاعفة الآثار السلبية للأزمة والتي لازالت تخضع لملايساتها وظروفها للتحقيق سواء من التواحي القانونية أو الفنية أو غيرها ولم يتم بعد الإعلان عن نتائج هذه التحقيقات.

وإن كانت كل هذه الأمور تؤكد أهمية وجود استراتيجية وقائية تتعلق بكيفية التعامل الكفء مع الكوارث سواء كانت طبيعية مثل الزلازل والسيول أو كانت بشرية بهدف التقليل من الخسائر المحتملة وقبل ذلك الوقاية «كلما أمكن ذلك».

ومثل هذه الفاجعة الإنسانية تؤكد أيضا أهمية إنشاء وحدة إدارة الأزمات على كافة المستويات داخل مصر بل وعلى المستويين الاقليمي والدولي وكذلك توعية المواطنين والمؤسسات بهذا الفكر الجديد وخلق

القبول والميل نحو الاستعداد للأزمات - إذا حدثت - وتنمية القدرات على مواجهتها والسيطرة عليها وهو ما يسمى «خلق الاستعداد الواقعي».

ويجب عدم ترك الأمور والاحداث تجري وتتداعى وتتفقد دون خطة واضحة المعالم تتضمن سلسلة من الاجراءات والرؤية المسبقة والاعداد الجيد كما يجب عدم الاعتماد على «ثقافة اللامبالاة» لأن معظم النار من مستصغر الشرر.

الفصل الثالث: التوصيات

والمقترحات

● الازدياد المستمر للكوارث والمخاطر بأنواعها الطبيعية والصناعية في كثر من انحاء العالم أدى لإزدياد



إدارة الأزمة وقت وقوعها أيا كانت نوعها ويكون لديها آليات التعاون مع الوزارات والأجهزة المختصة ويتدرب العاملون به على إدارة الموقف قبل وقوع الكارثة ويكون لديه مركز دراسات تتوقع ما يمكن أن يحدث.

ويمكن اتخاذ إجراءات للتخفيف من آثار الأزمات والكوارث كالعمل على إنشاء صندوق لتمويل أنشطة الوقاية والاستعداد والمواجهة وكذلك تطبيق نظام التأمين على المنشآت والأفراد وتطبيق أساليب المنع الوقائية من الكوارث في ظل معايير دولية معترف بها.

كما يجب الالتزام الصارم بهذه المعايير فضلا عن معاقبة المتسببين في الكوارث سواء بأعمالهم أو تقصيرهم أو تمسدهم أو بغفلتهم أو غير ذلك ونشر ذلك إعلانا حتى نؤصل قيم معاقبة المسيء ومكافأة المحسن وحتى يكون هناك قوة حسنة.

● ضرورة توفير امکانيات المطلوبة لتحقيق نظام جيد للاتصالات واستخدام أحدث التقنيات المتوفرة وكذلك الاستخدام الكفء للتجهيزات والمؤشرات وغيرها بغرض استقرار الأزمات قبل أن تحدث. والدعوة إلى تبني فلسفة منظمات التعلم في إدارة الأزمات من منطلق أن الماضي قد يعيد نفسه وحتى نتجنب أزمات حدثت في الماضي وعولجت بأساليب تقليدية في ظل مفهوم أن المجتمع بكل مهنه وفنائه ومؤسساته مسئول عن بناء مجتمع حضارى لأن التنمية المستدامة تتطلب تكاتف كافة الجهود تحسين المركز التنافسي لمصر إقليميا وعالميا.

المصادر:

- ندوة لخبير أزمات الكوارث الدكتور جمال الدين أحمد حواس حول حتمية إدارة الأزمات.
- بحث إدارة الأزمات للباحث محمد حسن البنا/ نعمة أمام.



كما أوصى بما يلي:

- المراجعة الدورية للتشريعات بل وتقنياتها خاصة تلك المتعلقة بالأرواح والممتلكات وتشجيع وتطوير دور المنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني والأعداد النفسى والتوجيه الإرشادى للأفراد المختصين بالتعامل مع نتائج الأزمات والكوارث وكذلك الاهتمام بإجراء الاختبارات السلوكية عند اختيار القيادات المعنية بالأزمات والكوارث وكذلك الاهتمام بإزالة الآثار النفسية وغيرها المترتبة على الأزمات والكوارث.
- ضرورة تطوير تكنولوجيا المعلومات بغرض السيطرة على الأزمات والكوارث والتنسيق والتعاون مع مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء ووحدة الأزمات به وتدريب القيادات على مهارات وأساليب تكنولوجيا معلومات الأزمات والكوارث وكذلك الاهتمام بالتوعية والتثقيف لتجنب أزمات المستقبل وأعداد سلسلة من الإرشادات المصورة وتكتيبات تثقيفية والعمل على ضرورة تطبيق القوانين وتعديل سلوكيات الاممبالة والعودة إلى الانضباط.
- ضرورة انشاء جهاز قومى يضم كل الخبرات المتخصصة فى كيان واحد مهمته

حجم الدمار فى الأرواح والممتلكات وتعتبر الشبكات المعلوماتية من الوسائل الحديثة والفعالة التى بلا شك تساعد على التعامل الفعال مع مثل تلك الأخطار.

والمعلومات الدقيقة والحظية عن هذه الكوارث ضرورية للقيام بأعمال الطوارئ، الاستجابة، المواجهة، إعادة الأوضاع، والتعامل الصحيح مع هذه الكوارث للتخفيف من آثارها وحاجت فرق الطوارئ وأصحاب القرار إلى معلومات صحيحة لاتخاذ القرارات المناسبة لعمليات المواجهة. وفى عصر المعلوماتية تعتبر التقنية المعلوماتية وتطبيقاتها مثل الاستشعار عن بعد، نظم معالجة البيانات، نظم المعلومات الجغرافية، الإنترنت من

الوسائل التى تساعد فى التحكم والتخفيف من آثار الكوارث والأخطار وتساعد مسؤولى الطوارئ فى التعامل بشكل فعال مع الكوارث المحتملة.

وجود شبكة معلومات وطنية معينة بالكوارث سيساعد القائمين بأعمال مواجهة الحالات الطارئة على الحصول على معلومات متكاملة عن الكارثة أو الخطر وفى نفس الوقت تعمل على تنسيق الاتصال بين خدمات الطوارئ المختلفة.

وهذه الشبكة من الممكن ربطها بشبكات معلوماتية دولية معينة بالكوارث للاستفادة والتنسيق فى عملية تبادل المعلومات عن طرق الاستعداد والمواجهة للكوارث وتقديم المعلومات اللازمة لدعم عمليات المواجهة حيث أن وجود شبكة وطنية لمعلومات الكوارث أصبح أمرا لا بد منه.

وتعمل الشبكة على إعطاء معلومات حول كيفية التحكم فى الكوارث والأخطار قبل وقوعها وذلك عن طريق تحذير وإنذار المستخدمين وتزويدهم بالمعلومات اللازمة فور وقوع الكارثة، كما أن الشبكة ستساعد مقدمى خدمات الطوارئ بمعلومات عن الكيفية المناسبة لإدارة الطوارئ علاوة على أنها سوف توفر لهم المعلومات اللازمة عن حجم الكارثة.

ممارسة الاختصاصات السابقة وجود النتائج التالية

- غياب الدور الحقيقي والفعال لوحدة التنظيم والإدارة في ممارسة الاختصاصات الخاصة بها والتي حددها القرار الجمهوري رقم (٢٣ ج ١٩٧٧) في أعمال التخطيط للمعالم / التطوير التنظيمي / تبسيط الإجراءات / تطوير نظم العمل
- انقطاع خطوط الاتصالات الرسمية والشخصية من وحدة التنظيم والإدارة ورؤساء التسميات التنظيمية الأخرى لتصبح معزولة بعيدا عن ما يواجهه العاملون بالمنظمة من مشكلات
- حجب كثير من البيانات والمعلومات عن رجل التنظيم والإدارة وعدم إمدادها بالنتائج المطلوبة من المعلومات التي تساعدها في أداء أعمالها

- فقدان الثقة من جانب العاملين في قدرة وحدة التنظيم والإدارة على حل مشكلات العمل والشك في إمكانياتها الحيوية في العرض على السلطة المختصة
- غياب مثل وحدة التنظيم والإدارة عن الاشتراك في الجان الهامة والمختصة لمعالجة مشكلات العاملين وقصر ذلك على وحدات شؤون العاملين وغيرها

- تنقش روح الإحباط وضعف الثقة في أهمية الدور الذي تستطيع وحدة التنظيم والإدارة القيام به وانخفاض الروح المعنوية
- بعض المقترحات لحل هذه المشكلة :-
- التعريف بأهمية وحدة التنظيم والإدارة وأهمية الدور الذي تقوم به من حيث التنظيم / التطوير / الترتيب / الموازنة / التدريب / تخطيط القوى العاملة

- وجود نوع من التنسيق والتعاون فيما بين وحدة التنظيم والإدارة والتسميات التنظيمية الأخرى التي تشترك معها في بعض الاختصاصات فيما يعود بالنفع والفائدة على العاملين بالجهة

- تنمية ودعم خطوط الاتصال فيما بين مسؤول وحدة التنظيم والإدارة وقيادات التسميات التنظيمية الأخرى

- تنظيم عمل الجان المشتركة والتي تكون وحدة التنظيم والإدارة طرفا فيها والعمل على تعظيم دورها في إنجاز عمل هذه الجان وذلك من قبل السلطة العليا بالجهة

- قيام الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمقعد ندوات ولقاءات واجتماعات دورية على مستوى عالي بالجان يدعى إليه رؤساء وحدات التنظيم والإدارة بالأجهزة المختلفة وأيضا رؤساء التسميات التنظيمية بين عمل كل منها وصولا لتحقيق الأهداف المطلوبة من هذه الوحدات الإدارية المركزية لشؤون الوحدات

- إمداد وحدات التنظيم والإدارة بالجهات بالنتائج والكتب الدورية والمجلات التي يصدرها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وتمعيمها على مستوى باقي التسميات لزيادة الوعي الإداري والتنظيمية

تعتبر التنمية الإدارية والإصلاح الإداري من الركائز الأساسية للتطوير الاقتصادي والاجتماعي نظرا لأن العالم يمر الآن بتحديات كبيرة تتطوي على متغيرات سياسية واقتصادية وثقافية وتكنولوجية في ظل نظام عالمي جديد وكل هذه المتغيرات تتطلب أنماطا من التفكير غير التقليدي ولقاءات إدارية فعالة من أجل التكيف مع تطورات العالم الجديد .

تتازع الاختصاصات بين وحدة التنظيم والإدارة بالجهة وبين التسميات التنظيمية الأخرى

إعداد : سلاوي أحمد محمد عوض الله

مدير عام

ترتيب وموازنة وظائف الإدارة المحلية

- ترتيب وموازنة الوظائف
- التدريب وتخطيط القوى العاملة

وبرغم الدور الحيوي الذي تقدمه وحدات التنظيم والإدارة في ممارسة هذه الاختصاصات الأصلية لأي وحدة إدارية - فإنها تواجه العديد من المشكلات التي تحد من أدائها هذه الاختصاصات الحيوية أهمها وجود تتازع وتداخل فيما بين اختصاصاتها وبين التسميات الأخرى داخل المنظمة إلى حد وصل في بعض الجهات إلى ما يشبه الصراع وذلك مع التسميات التالية (وحدة شؤون العاملين / وحدة التخطيط والمتابعة / وحدة رعاية العاملين / الشؤون الإدارية)

ويتنوع عن وجود هذا التداخل والتتازع في

ولذلك أصبح العاملون وطرق العمل هما اللذان الأصيلا لتصبح أي مقترحات للإصلاح الإداري

ويقع على وحدات التنظيم والإدارة بكافة أجهزة الدولة دور كبير في تحقيق ذلك والذي يتطلب منها العمل على تطوير نظم عملها

ألا أن هذه الوحدات تواجه العديد من المشاكل التي تحد من قدراتها وفعاليتها في العمل الأمر الذي يستلزم مستواها وتأكيدها الدور الذي يجب أن تقدم به في مجال التنمية الإدارية في مختلف أجهزة الدولة

ونعصر فيما يلي للتأهيل التشريعي لوحدات التنظيم والإدارة على مستوى الدولة

صدر القرار الجمهوري رقم (٢٣ ج ١٩٧٧) بإنشاء وحدات التنظيم والإدارة بكل جهة إدارية - ثم صدرت اللائحة التنفيذية له في شكل معايير إصدارها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في الملحق رقم (٢) بتاريخ ١٩٧٧/٣/٧ وكانت تلك المعايير بمثابة محددات مهمة لعلاقة هذه الوحدة بباقي التسميات التنظيمية داخل البناء التنظيمي لكل جهة وكان ذلك استشارة مبكرا من خبراء الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في هذا الوقت باحتمال وقوع ليس أو تداخل في اختصاصات هذه الوحدة وعلاقتها بالتسميات التنظيمية الأخرى

ووفقا لهذا القرار الجمهوري فإن وحدة التنظيم والإدارة تعتبر من التسميات الاستشارية التي تتبع السلطة العليا بالجهة - وقد نص هذا القرار أن أعمال وحدات التنظيم والإدارة بالجهة تنقسم إلى ثلاثة أعمال رئيسية هي التنظيم وطرق العمل

تناولت في العدد الماضي المجموعة الأولى من المختارات الإدارية وفي هذا العدد تعرض المجموعة الثانية وهي:

• أنت قائد أم رئيس؟

• فكرة جديدة "تبادل العاملين"

• الفرق بين الإكتشاف والإبداع

• شارك برأيك.

- أما الإبداع فهو يعني :
 - إيجاد شيء لم يسبق له وجود ومثيل من قبل يقدم ميزه وقيمة لأول مرة مثل إبداع د. أحمد زويل
 - تحويل العقل البشري من التفكير الاستثنائي فقط إلى التفكير الإنتاجي
 - لتحويل من الاقتصر على استخدام الآلة والمادة إلى تصنيع هذه الآلة والمادة
 - صنع وسيله انتقالات / اتصالات / خدمات / سلع متفوقة ومستميزه عن إنتاج الآخرين
 - يعني تحويله من عضو في المجتمع إلى قائد إجتماعي
 - إيجاد أساليب إدارية حديثة لتحسين مستوى جودة السلع والخدمات المقدمة
 - أن العائد من فرص العمل المتاحة بجميع الأساليب أكثر من تكلفتها وفي ظل انعدام البطالة في المجتمع
 - كيف تجعل من نفسك ايها الرئيس / المدير قائدا

رابعاً : شارك برأيك :

- إدارة التنمية في التنمية الإدارية نعم - لا
- يمكن قياس مستوى المهارة والخبرة نعم - لا : لماذا ؟
- يمكن قياس مستوى جودة الخدمات الحكومية ؟ نعم - لا : لماذا ؟
- يمكن تقدير الأجر حسب العمل ؟ نعم - لا : لماذا ؟
- حجم العمالة مقياس لتحديد المجموعة الوظيفية الحاكمة ؟ نعم - لا : لماذا ؟
- لا يوجد فرق بين دائمية الوظيفية وتوقيت الوظيفية ؟ نعم - لا : لماذا ؟

• ماذا ولماذا وكيف تعمل - وماهي مخاطر عملك

- زيادة حجم العمالة تساعد على توزيع العمل ؟ نعم - لا : لماذا ؟
- هل لديك احساساً بالاقتراب عن زملائك في العمل ؟ نعم - لا : لماذا ؟
- ما الفرق بين التعمين وإعادة التعمين ؟
- لا توجد تفرقة بين مستوى جودة المنتجات للتصدير وبين مستوى جودة المنتجات للاستهلاك المحلي ؟ نعم - لا : لماذا ؟
- أجر وظيفتك يتناسب مع درجة صعوبة واجباتها ؟ نعم - لا : لماذا ؟
- لا يوجد فرق بين التعمين وإعادة التعمين بالقطاع الحكومي المصري ؟ نعم - لا : لماذا ؟
- نظام الترتيب الشخصي هو نفسه نظام الترتيب للموسوعي للوظائف العامة ؟ نعم - لا : لماذا ؟



إعداد:

د. محمد فكري حفني

مدير عام الجهاز المركزي لتنظيم والإدارة

للتدريب مشتملا في " تبادل الموظفين " فيما بين الجهات الحكومية بعضها البعض بهدف اكتساب خبرات جديدة ومتنوعة للعاملين في مجال الأعمال الحكومية - وهو أسلوب إداري يمكن تطبيقه والاستفادة من مزاياءه بالقطاع الحكومي المصري خاصة إذا ماتم تنفيذه فيما بين الوحدات الحكومية لكل قطاع ثم فيما بين الوحدات الحكومية بصفة عامة على أن تتفق الجهتين المتبادلة على عدد ونوعية العاملين ومدة كل واحد منهم " شهر - شهرين - ثلاثة أشهر " ويختلف ذلك بطبيعة الحال عن أسلوب التذب المتعارف عليه حيث يتعين أن يتقاضى " العامل المتبادل " كافة حقوقه ومستحقاته من جهة عمله الأصلية على أن تقوم الجهة الموفدة إليها بإعداد تقرير في نهاية مدة التبادل لجهة عمله الأصلي بشأن سلوكه وأدائه ومستوى جودة مهاراته والخبرات التي اكتسبها أو التي قدّمها للعاملين بها

ثانياً : الفرق بين الإكتشاف والإبداع

• الإكتشاف هو العثور والتصرف على شيء موجود أصلا لكنه كان غير مدرك أو معلوما مثل إكتشاف الجاذبية الأرضية - البنترول والعاثان - اكتشافات المضاد - الأدوية ... وغيرها

- أولا : انت قائد أم رئيس ؟
- كل قائد رئيس - وليس كل رئيس قائد - لماذا ؟

• الرئيس : هو من صدر له قرار يتولى الإشراف على كيان تنظيمي معين ، هو يهتم بتحقيق المطلوب منه في العمل وليس بكيفية عمله • علاقته مع الرؤساء والمروسين من خلال خط السلطة الرسمي

• أما القائد فهو بالإضافة إلى ما سبق يهتم بكيفية أداء العمل والعامل ومن ثم يتلشى حدوث أية مشاكل قد تحدث أثناء العمل • يعيش حيات الوظيفية مع مروضيه ويسأل عنهم ويحل مشاكلهم ويرفق بين مطالبهم للمشروعة ومطالب العمل

• يتحمل ببشاشة ويتميز بالاعتدال في الإشراف ويطلق مبدأ الديمقراطية الإدارية في عملية صنع القرارات بإتاحة الفرصة للمشاركة المروسين بها

• النموذج في الأداء والسلوك الذي يتبنى كل مروضين أن يكونوا مثله

• هو الذي يحاور ويوجه ولا يصطاد الأخطاء والعيوب

• دائم الإجتماع مع مروضيه ليضمن على تفهمهم للعمل ودرجة كفاءة كل منهم وإبلاغهم بأية توجيهات أو قرارات وتوضيحها لهم أولا بأول

ثانياً : فكرة جديدة " تبادل العاملين " يأخذ تدريب العاملين أساليب متعددة تختلف حسب الأحوال ومن دولة لأخرى ففي القطاع الحكومي المصري يأخذ شكل البرامج التدريبية وتوزيع العاملين داخل الجهة (ROTATION) وهي مرنسة يتم إلحاق المرشحين لشغل الوظائف العامة لأول مرة للدراسة للدراسة الوظيفية للإدارة العامة لمدة سنتين وهو ما يمكن تسميته بالتدريب والإعداد السابق على شغل الوظيفة بالإضافة للتدريب للأحق

إلا أن الملاحة بالوظائف الفيدرالية الحكومية بالولايات المتحدة الأمريكية فهو تطبيق نظام جديد

اصدار الأستاذ
 د/ محمد فكري • فكرة للتعمين
 اللافتي للنجاح عام 1997
 (2) محاضرات عن الإبداع : مركز إعداد
 القادة للنجاح الحكومي عام 2000

أمراض المهنة

تختلف الأمراض المهنية باختلاف العمل الذي يؤديه العامل ونظرا لتنوع الأعمال بين أعمال ذهنية وأخرى عضلية فإن هذه الأمراض تختلف كذلك باختلاف نوعية النشاط وطبيعة عمل دون غيره .



إعداد: نضر أحمد

باحتساب الجهاز

مستخدمي الحاسب الآلي في الآتي :-

- مهندس تشغيل وصيانة وتأمين شبكات حاسب .
- أخصائي حاسبات آلية .
- أخصائي تخطيط برامج .
- محلل ومصمم نظم وقواعد بيانات .
- أخصائي مكتبة سجلات آلية .
- أخصائي إحصاء .
- مهجر بيانات .
- مدخل بيانات .
- أعمال البنوك والبورصة المالية وشركات الطيران والموانئ البحرية وغيرها .

إن مستخدمي الحاسب الآلي يجلسون لفترات طويلة ومستمرة أمام أجهزة الحاسب مما يسبب لهم البهانة وعلى الأخص في الجهاز الحركي وذلك لفقد حركتهم مما قد يترتب عليه حدوث ضغط على الفقرات القطنية أسفل

هذا وسوف نتناول في عدة مقالات الأمراض المهنية المرتبطة بنشاط معين مع إبراز مدى تأثيرها على معدلات أداء العاملين .

الأمراض المهنية وعلاقتها باستخدام الحاسب الآلي :-

انتشر استخدام الحاسب الآلي على نطاق واسع في كافة مجالات الحياة وقد ظهر ذلك بوضوح في اتجاه الدولة نحو استخدام الحاسب الآلي في مراحل التعليم المختلفة لتسهيله التثقيف في سن مبكرة على كيفية التعامل مع الحاسب واستيعاب علومه لتؤهله مستقبلا للعمل في عصر تكنولوجيا المعلومات السريع والمتطور وفي الآونة الأخيرة قامت الدولة بإدخال الحاسب الآلي في أغلب وحدات الجهاز الإداري للدولة لتسهيلها للتحول إلى الحكومة الإلكترونية والذي نلمسه حاليا من تقديم الخدمات للمواطنين في مصلحة الشهر العقاري والأحوال المدنية والبريد والصحة والموانئ والطارات وغيرها .

هذا وتتمثل وظائف وأنشطة

العمود الفقري قد ينتج عنها انزلاق غضروفي .

إضافة إلى أن البعض قد يخالف في استخدامات الحاسب فلا يكتفي بجلوسه لفترات طويلة إسماعه في أوقات العمل الرسمية بل يتعداها إلى تحميله للملفات والبيانات الخاصة بالعمل المكلف به على الأقراص المدمجة الـ (CD أو على الفلوبي ديسك لاستكمال ما بدأه في عمله في منزله أو في السيارة باستخدامه للحاسب الآلي المحمول (اللاب توب)

laptop) ويظهر ذلك بوضوح في الوظائف التي تتعلق بأنشطة نظم المعلومات / تصميم البرامج / الإحصاء الوصفي والإستدالي / استخدام شبكة الإنترنت في المشروعات المتكاملة .

كذلك فإن الأشعة الصادرة عن الشاشات تؤثر على قوة الإبصار مما يلجئ البعض إلى استخدام فلاتر خاصة على الشاشات تحجب الإشعاع الصادر منها في اتجاه العين أو باستخدام النظارات ذات العدسات العاكسة .

وتجدر الإشارة إلى أن طول الفترات التي يعمل خلالها مستخدمي الحاسبات واستمرارها قد تؤدي بهم إلى ظاهرة التكدس والتي تنتج نتيجة لارتباطهم الشديد ب طول اليوم مما قد يصعبهم بالتوتر العصبي والقلق والاكتئاب بعدم انخراطهم مع الآخرين في الحياة العامة ويجعل منهم بمرور الوقت أفراد غير اجتماعيين .

هذا ويقترح في شأن البدء بالعلاج الوقائي من هذه الأمراض .

- إنشاء صالات رياضية (جمنازيوم) للعلاج الطبيعي بامكان العمل .

- تخصيص جهة العمل أوقات قصيرة وعلى فترات متقاربة خلال ساعات العمل الرسمية يقوم فيها مستخدمي الحاسبات بالحركة في مكان العمل .

- استخدام فلاتر الشاشات الحديثة أو النظارات ذات العدسات العاكسة لتجنب العين أضرار الإشعاع الصادر عن هذه الشاشات .

- أن تعد كل جهة تصور لمقاومة أمراض المهنة طبقا لطبيعة عملها .

- إصدار قانون بتنظيم التعامل مع أمراض المهنة أسوة بالقرارات الصادرة للأمراض المزمنة حيث يتم التعامل مع حالات أمراض المهنة كل حالة على حدة باعتبارها إصابة عمل .

التهديد الخطير من خطر طيور عام

وأصاف وهذه هي الخاصة التي نأمل ألا يحققوها لكن لو تراكوها فإننا سنواجه عندئذ مشاكل كبيرة للغاية ، وقد تمكن فريق البروفسور وبستر من توثيق بعض التحولات الوراثية في الفيروس وفهم طبيعة ما تقوم به » .

ويعتقد وبستر أن التحولات ربما تكون بسبب الفيروس عندما ينتقل من جنس لآخر ، H5N1 جانب أن فيروس H5N1 يصبح أكثر خطورة بمرور الوقت فإنه يستطيع حاليا أيضا التكاثر في أجراء أخرى من الجسم أكثر من أي وقت مضى -

وتتسبب المخاوف في أن الفيروس سيحتفظ في النهاية بتحويلات جينية تكفي لأن يسهل انتقالها بين البشر وتزايد المخاوف من أن التغيرات المفاجئة التي يمكن أن تحدث بما يتطلب أن يندمج الفيروس مع فيروس بشري في جسم شخص ما ، ويمكن تملأ الفيروسين تبادل الجينات وبالتالي الحصول على هجين قوي يحمل نفس المخاطر التي يحملها نوع الفيروس كما أنه معد بنفس درجة النوع البشري المعتاد ، ويعتقد البروفسور وبستر ، أن المجتمع الدولي لا يزال بحاجة إلى تخصيص مزيد من الموارد لتعقب إنفلونزا الطيور إذا كانت هناك نية لتجنب تحول الحالة إلى وباء ، وقال وبستر ، لم نقاش منظمة الصحة العالمية العلاقة بين الإنسان والحيوان بما يكفي ، إنه أمر يصعب تحقيقه واعتقد أنها حاليا محل اهتمامهم وقد أجبرت إنفلونزا الطيور السلطات على دبح ملايين من الدواجن والطيور في آسيا لاجتثاث المرض الذي تقشى في الأعوام الأخيرة .

تقسيم : د. نظمي فريحات

وقاسوا بحقنه في الفئران وظهر نمط قوي يدل على أن الفيروسات الحديثة تقتل الفئران بسرعة أكبر ، بما يؤكد أن خطرها يزداد أيضا على البشر .

يشير البروفيسور روبرت وبستر ، من مستشفى سانت جودى لأبحاث الاقترال في ممفس ، بأن هذه الفيروسات لم تقتبس بعد التحول الخطير ، ولم يكتب لها القدرة على الانتقال من إنسان لآخر .

وفي وقت سابق من هذه العام قبيل نوع من إنفلونزا الطيور يسمى H5N1 (H5N1) شخصا في شرق آسيا ، فيما يعد أكبر عدد لضحايا هذا النوع من المرض منذ أول ظهور له قبل سبع سنوات . ونجح الباحثون حاليا في التوصل إلى دليل على أن هذا النوع من الفيروسات يتحول بشكل يجعله أكثر خطورة واحد الساحون ٢١ عينة مختلفة من فيروس H5N1 بعد عزله منذ ١٩٩٧



توصلت دراسة علمية حديثه إلى أن خطورة مرض إنفلونزا الطيور على حياة الإنسان تزداد عاما بعد عام حيث قام علماء في الصين والولايات المتحدة بحقن فئران بعينات من فيروس إنفلونزا الطيور الذي ظهر في أعوام مختلفة وتوصل الباحثون إلى أن الأنواع الحديثة من الفيروس تقتل بسرعة أكبر من سابقاتها ، وتمثل المخاوف في أن هذا بدوره سوف يزيد من المخاطر على الإنسان أيضا ، ويقول الباحثون ، الذين نشرت نتائج دراستهم في دورية وقائع الأكاديمية الوطنية للعلوم ، إن هناك حاجة لبدل مزيد من الجهد لتجنب انتشار الفيروس



هذا هو مرض الكبد :

مع حدوث العدوى ينتج جهاز المناعة من التخلص من الفيروس في ١٥٪ من الحالات خلال ستة أشهر ولكن في ٨٥٪ من الحالات تقتل مقاومة الجسم ، ويحدث الإلتهاب الفيروسي الكبدي المزمن .

اعراض المرض :

في البداية تكون على هيئة إعياء - ضعف - فقدان الشهية ، ويتم تفسيرها على أساس أنها مجرد إجهاد ، أما اكتشاف الإصابة بالمرض فإنه يتم هنا : إما بالصدفة ، أو بعد أن يصاب الكبد بالتهتك ، وذلك بعد سنوات طويلة من حدوث الإصابة ، طرق الوقاية من الإصابة : لانوجد حاليا وسيلة متخصصة للوقاية ، كما لا يوجد تطعيم ضده ، ولكن هناك مجموعة من التحفظات وهي : - يجب تجنب المشاركة في إستخدام أدوات الحلاقة أو فرشاة الأسنان بين أفراد الأسرة - إذا أصيب أي فرد من أفراد الأسرة بمرض تغلتيه - ينبغي استخدام الحقن بالإبر مرة واحدة - يجب منع المريض من التبرع بالدم أو الأعضاء - استخدام عمل الوشم اللوثة بالعدوى من مرض قد لا يكون معروفا .

يعتبر الكبد محطة لتلقيح الدم وتخليصه من السموم العالقة به ، ويوفر العلماء عدد وظائف الكبد بأكثر من خمسمائة وظيفة ، من أهم هذه الوظائف :

- معادلة السموم الناتجة عن تناول الأدوية أو الكيماويات - تحويل طعام الإنسان إلى تركيبات يستطيع الجسم الاستفادة منها ، - تخزين المواد التي تعطي الطاقة للجسم - هضم الطعام - إنتاج الصفراء التي تساعد على تصنيع البولينا التي يتم إفرازها عن طريق الكلى .

هل كبدك سليم :

قد تكون الإصابة بالعدوى قد حدثت ومع ذلك لم تظهر الأعراض .

كيف تتأكد أنك سليم :

- ليس من المعقول أن يطلب من كل شخص أن يجري التحاليل التي تختب ذلك ، ولكن مثل هذه التحاليل تصبح ضرورة في الحالات التالية : - من يتعرض لوخز الإبر عند التعامل مع للمرضى - من يخاطب المريض - من أجريت له عملية نقل دم - من تعرض لعلاج الأسنان في عيادة ليست على المستوى المطلوب من الأدوات والتعقيم .

هذا هو كبدك

الجديد في التشريعات الوظيفية

ينشر في هذا الباب

استكمالاً للبيانات السياسية المنشورة وأهم القرارات والقرارات رئيس الجمهورية
وقرارات رئيس مجلس الوزراء وقرارات الوزارات والهيئات التابعة للوزارة من القرارات
وأهم القرارات وذلك من أجل متابعة القوانين وتنفيذ القوانين التي تم إصدارها
المالية في مختلف القطاعات الدولية على متابعة كل ما له جديد ومستحق
باعتبارهم في ذلك المعاصرة على التنفيذ الصحيح لخدمة الأهداف العامة ورفع
معدلات الأداء وحسن أداء الشكاوى والمعاملات التي تخص العمل في إحدى
البرامج الهامة التي تدرس الحلة على تنفيذها وإسما كل جديد

إعداد

سلي حسيين الرويني

كبير باحثين بالادارة المركزية للشكاوى
والتفتيش بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

مبدأ رقم (١٨١)
في شأن

مدي أخقية العامل الصادر لصالحه حكم بعودته للعمل في
صرف الجهود غير العادية والحوافز وحصوله على الإجازات

الاعتيادية خلال فترة التقصاع السابقة على صدور الحكم
هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٤٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

التي تنص على إنه «يستحق شاغل الوظيفة مقابلاً عن الجهود غير
العادية والأعمال الإضافية التي يكلف بها من الجهة المختصة وذلك طبقاً
للنظام الذي تضعه السلطة المختصة وبين ذلك النظام الحدود القصوى
لما يجوز أن يتقاضاه العامل من مبالغ في هذه الأحوال».

وحكم المادة (٥٠) من القانون السابق التي تقضي بأنه «تضع السلطة
المختصة نظاماً للحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالوحدة بما يكفل
تحقيق الأهداف وترشيد الأداء، على أن يتضمن هذا النظام فئات الحوافز
المادية وشروط منحها، وبمراعاة ألا يكون صرف تلك الحوافز بفئات
موحدة وبصورة جماعية كلما سمحت طبيعة العمل بذلك، وأن يرتبط
صرفها بمستوى أداء العامل والتقارير الدورية المقدمة عنه».

وحكم المادة ٦٥ من القانون السابق والتي تقضي بأنه «يستحق العامل
إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد
والمناسبات فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالي

١ - ١٥ يوماً في السنة الأولى وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ
استلام العمل

٢ - ٢١ يوماً لمن أمضى سنة كاملة

٣ - ٣٠ يوماً لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة.

٤ - ٤٥ يوماً لمن تجاوز سنة الخمسين

وفتوى الجمعية العمومية لجمعية الفتوى والتشريع بمجلس الدولة
ملف رقم ٤٩٦/٦/٨٦ المنتهية إلى أن الإجازة الاعتيادية لا تستحق إلا
بدوران الحول على العامل مؤدياً عمله وهي مقررة بدوران الحول
لمراحة من أداء العمل، وهي لا تستحق إلا عن مدة عمل بعدها القانون،
وأن الإجازة الاعتيادية تستهدف راحة العامل فترة من الزمن كل حول

يعود بعدها للعمل متجدد النشاط والمعيرو

، وسبب منح الإجازة الاعتيادية انخراط العامل في العمل للمدة التي
حددها القانون.

وتطبيقاً لذلك فإن العامل الذي صدر حكم قضائي بعودته للعمل لا
يستحق إجازة اعتيادية عن فترة انقطاعه لعدم توافر سبب استئنافه وإنما
يستحق تعويضاً عن الأضرار التي لحقت به نتيجة قرار إنهاء خدمته
تحدد عناصره فيما يقابل الأجر الأساسي وملحقاته الثابتة من بدلات
وعلاوات خاصة، ولا يشمل هذا التعويض الحوافز والأجور والمكافآت
باعتبار أن منط استحقاقها يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالأداء الفعلي للعمل

مبدأ رقم (١٨٢)

في شأن

في شأن مدي استحقاق عضو هيئة التدريس مرتب نائب رئيس
جامعة عن إكمال مدة العشر سنوات التي قضى جزء منها في

جامعة أجنبية بعد استقالته

هذا الموضوع يحكمه نص البند ثالثاً من المادة ٧٠ من قانون تنظيم
الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ معدلاً بالقانون رقم ١٤٣
لسنة ١٩٩٤ والذي ينص على أنه «يستحق الأستاذ الذي مضى على شغله
وظيفية أستاذ مدة عشر سنوات الربط المالي لنائب رئيس الجامعة ما لم
يكن يتقاضى مرتباً فعلياً يزيد على ذلك.

وقد انتهت فتوى الجمعية العمومية لجمعية الفتوى والتشريع بجلسته
١٩٩٦/١٠/٢٣ ملف رقم ٨٦/٤/١٣٢٩ إلى أحقية الأستاذ المتفرغ في

الاستفادة من حكم المادة ٧٠ البلد ثالثاً من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٩٤ حتى كان قد مضى عشر سنوات في وظيفة أستاذ قبل بلوغ سن انتهاء الخدمة. فإذا لم يستكمل عضو هيئة التدريس مدة العشر سنوات في وظيفة أستاذ قبل سن إحالته للعاش في تاريخ سابق على نفاذ المستحدث لا يسرى في شأنه حكم المادة ٧٠ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢. ولا يغير من ذلك عمله كاستاذ بجامعة أجنبية حيث أن الأصل يقتضى استمراره في الخدمة طبقاً لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ طوال المدة

مبدأ رقم (١٨٣) في شأن

في شأن مدي أحقية العامل المعين بعقد مؤقت طبقاً لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ في الأجر عن

فترة جسيمة احتياطياً على ذمة قضية

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (١٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي تنص على إنه «يجوز شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة في الأحوال المبينة في القانون وفي هذه الحالة تسرى على العامل المعين أحكام الوظائف الدائمة».

كما تنص المادة الأولى من القرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ بشأن توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة بأن يقصد بالأعمال المؤقتة الأعمال العارضة التي تمتاز بها الجهة الإدارية خلال السنة المالية، وكذلك الأعمال الموسمية التي ترتبط بمواسم معينة... ويكون إنجاز هذه الأعمال طريق التعاقد وفي حدود الاعتمادات المالية المدرجة بموازنة الوحدة. ولما كان التعاقد عن طريق القرار المذكور يقوم على أساس عمل يؤديه المتعاقد نظير مكافأة تقاضاه من هذا العمل فإن الانقطاع عن أداء هذا العمل لا يسيب من الأسباب يرجع لإدارة العامل ينتقلى معه استحقاقه للمكافأة.

وعليه فإن المتعاقد وفقاً لقرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ إذا ما حُبس احتياطياً على ذمة قضية أو حُبس تنفيذاً لحكم جنائي نهائي لا يتقاضى مكافأة عن مدة الحبس.

مبدأ رقم (١٨٤) في شأن

مدي أحقية العامل الذي حكم بإلغاء قرار إنهاء خدمته في اجرة عن المدة من إنهاء خدمته وحتى صدور الحكم

الأصل أن العامل الذي أنهيت خدمته وصدر حكم قضائي بإلغاء قرار إنهاء خدمته واعتباره كأن لم يكن يرتب عليه اعتباراً مدة الخدمة متصلة إلا أنه لا يتقاضى العامل عن المدة من تاريخ إنهاء الخدمة حتى صدور الحكم رتباً إعمالاً لقاعدة أن الأجر نظير العمل وإنما يستحق تعويض تتحدد عناصره في الأجر الأساسي وملحقاته الثابتة من بدلات وعلاوات دون الحوافز والأجور الإضافية والمكافآت لارتباطها بإنهاء العمل القطعي

مبدأ رقم (١٨٥) في شأن

مدي أحقية المرأة العاملة في الترخيص لها بمقدمات بالتقريب عن العمل نصف أيام العمل الرسمية مقابل نصف الأجر

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٧ لسنة ٢٠٠٠ في شأن الغزايا المقررة للمرأة العاملة التي تعمل

نصف وقت العمل الرسمي والذي يقضى بأنه «يجوز للمرأة العاملة أن تطلب القيام بالعمل نصف أيام العمل الرسمية محصورة على أساس الأسبوع أو الشهر أو السنة وعلى الجهة الإدارية أن تستجيب لهذا الطلب. وقد أعدت وزارة الدولة للتنمية الإدارية القواعد التنفيذية لهذا القرار فأصدرت الكتاب المؤرخ رقم ٢ لسنة ٢٠٠٠ والمتضمن أنه وفقاً لأحكام المادة من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي تجيز الترخيص للعاملات أن تعمل نصف أيام العمل الرسمية - فإن مدلول العمل نصف أيام العمل الرسمية مقابل نصف الأجر المستحق لها يمكن أن يكون محصوراً على أساس الأسبوع أو الشهر أو السنة.

ومن ثم فإن الدلول يتسع ليشمل الصور الآتية

- على أساس السنة فيجوز أن تعمل لمدة ستة أشهر بنصف الأجر ويرخص لها بالتقريب ستة أشهر مقابلية وتحصل على نصف الأجر
 - أو أن تعمل لمدة ثلاثة أشهر «ربع السنة» بنصف الأجر ثم تتقريب لمدة ثلاثة أشهر مقابلية مع استحقاق نصف الأجر.
 - كما يجوز وفقاً لهذا الأساس أن تعمل لمدة نصف السنة أو لمدة ربع سنة بأجر كامل عن كل مدة ثم تتقريب مدة نصف سنة أو ربع سنة مقابلية ولكن بدون أجر.
- وجدير بالذكر أنه لا يجوز أن يرخص للمرأة العاملة بالتقريب عن العمل لنصف الوقت مقدماً للقائم بالعمل لنصف الوقت يكون بالضرورة مقدماً على التقريب لنصف الوقت

مبدأ رقم (١٨٦) في شأن

العامة القانونية للعاملين بالهيئات الدولية عند تعيينهم بالجهات الإدارية للدولة بالنسبة للاحتفاظ بالمرتب وظيفية حساب العلاوات الخاصة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالقرار رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي وضعت أصلاً عاماً مؤداه استحقاق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفية، وأورد استثناءه على هذا الأصل مؤداه الاحتفاظ بالأجر الذي كان يتقاضاه العامل في وظيفته السابقة إذا كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها بشرط اتصال المدة وعدم تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها، ومد الشرع نطاق سريان هذا الاستثناء، رلى العاملين السابقين بالوحدات الاقتصادية والعاملين بنظم خاصة، وكذا المعينين بمكافأة شاملة بالجهات الإدارية للدولة

وعليه يتحدد نطاق الاحتفاظ بأن يكون العامل المعاد تعيينه من العاملين بالوحدات الخاضعة لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة أو من العاملين السابقين بالوحدات الاقتصادية والمعامل بنظم خاصة أما من كانوا يعملون بهيئات دولية تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي والإداري فإنه لا يعتبرون من العاملين بالوحدات الاقتصادية أو للعاملين بنظم خاصة، ويتخلف في شأنهم نطاق الاستفادة من الاحتفاظ بالأجر السابق ويعتبر التساقط بوحدة الجهاز الإداري للدولة تعييناً جديداً من كافة الوجوه (غفوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع جلسة ١٩٩٧/١/١٥) ويعاملون على النحو الآتي (١) المعينون قبل ١٩٩٧/٧/١ (قبل تاريخ بدء ضم العلاوات الخاصة) فيمنحون بداية الربط المقرر لدرجة الوظيفية المعين عليها وتحسب العلاوات الخاصة بنسبتها على هذه البداية، ولا تدخل ضمن المرتب الأساسي

(ب) المعينون بعد ١٩٩٧/٧/١ (تاريخ بدء ضم العلاوات الخاصة) فيمنحون بداية الربط المقرر لدرجة الوظيفية المعين عليها مع ضم العلاوات الخاصة التي حل محل ميعاد ضمها إلى المرتب، وتحسب العلاوات الخاصة التي لم يحل ميعاد ضمها على أساس بداية الربط ولا تدخل ضمن المرتب الأساسي.

فتاوى الجمعية العمومية

بشأن مدى جواز معاملة تقاسم الأداء بدرجته (فوق المتوسط) في التمتع بمزايا الخدمة
بدرجات تقاير الكفائية المحددة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ضد النظر في
ترقيته من تلقاؤه من وظائف غير وظائفه وفقاً لإحكام القانون رقم ١٦/٤٦ بشأن النظام التقني

مجلس الدولة

الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

السيد الدكتور / رئيس الجهاز المركزي للتظظيم والإدارة

تحية طيبة وبعد ...

فقد أطلعنا على كتابكم رقم ١٤٤٣ بتاريخ ٢٠٠٤/١١/٢٠ الموجة إلى إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية وملحقاتها بطلب الرأي في مدى جواز معاملة قياس الأداء بدرجته (فوق المتوسط) في الهيئات القضائية بدرجات تقاير الكفائية المحددة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة عند النظر في ترقية من تلقاؤه من وظيفة قضائية إلى وظيفة غير قضائية وفقاً لإحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية

وحاصل الوقائع - حسبما سير من الأورق - أنه بتاريخ ١٦/٥/٢٠٠٤ صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٤ بنقل السيد / أشرف أحمد محمود حلمي - هشام مهدي محمد البحار - اللذان كانا شغلان وظيفة رئيس محكمة أ - إلى وظيفة غير قضائية بالمحكمة المركزية للتظظيم والإدارة ، وقد تم معاملة رئيس محكمة (أ) بوظيفة كبير مباحثين بدرجة مدير عام ، على أن تصيب أقدميتهما بتلك الوظيفة اعتباراً من تاريخ الترقية لوظيفة رئيس محكمة (ب) ، وصدر بذلك القراران رقمًا ٤٤١ ، ٤٤٢ لسنة ٢٠٠٤ ثم أعلن الجهاز عن حاجته لشغل وظائف من درجة مدير عام ، بشرط حصول العامل على تقريران متماثلين مرتبة ممتاز ، فقد تقدم السيدان المذكوران للترقية لتلك الوظيفة إلا أنه لما كانت مدة خدمتهما بالجهاز لم تتجاوز العام وقت الإعلان ، فقد تم مخاطبة وزارة العدل لموافاة الجهاز ببيان قياس كفاية الأداء الخاص عن السنوات الثلاث السابقة على صدور قرار الترقية والتي أفادت بأن قياس كفاية الأداء الخاص من تلك الكفائية التي تمنح وفقاً لنظام العاملين المدنيين بالدولة ، فقد طبقتم الرأي من إدارة الفتوى المختصة التي عرضته على اللجنة الأولى لقسم الفتوى والتي إحالته بدوره إلى الجمعية العمومية

وتفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢٠٠٦/٢/١ الموافق الثاني من محرم سنة ١٤٢٧ هـ - عجبين لها أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية ينص في المادة (٧٨) منه على أن - تشكل بوزارة العدل إدارة للتفتيش القضائي على أعمال القضاة والرؤساء بالمحاكم الابتدائية وتؤلف من - ويضع وزير العدل لائحة التفتيش القضائي وتقدر الكفائية بأحدى الدرجات الآتية - كدف - فوق المتوسط - متوسط - أقل من المتوسط ، ويجب إجراء التفتيش مرة في الأقل كل سنتين

وأن المادة (١١١) من ذات القانون والمستبدلة بالقانون رقم ٣٥ لسنة

١٩٨٤ تنص على أنه " إذا ظهر في أي وقت أن القاضي يفقد أسباب الصلاحية لولاية القضاء لفرض الأسباب الصحية يرفع طلب الإحالة إلى العاش أو النقل إلى وظيفة أخرى غير قضائية من وزير العدل من تلقاء نفسه أو بناء على طلب رئيس المحكمة إلى المجلس الشار إليه في المادة (٩٨) ولهذا المجلس - إذا رأى محلاً للسير في الإجراءات أن يبدل عنه الاقتضاء أحد أعضائه لإجراء ما يلزم من التحقيقات وبعد سماع طلبات ممثل النيابة العامة ودفاع القاضي أو من ينوب عنه يصدر المجلس حكمه مشتملاً على الأسباب التي بني عليها إما بقبول الطلب وإحالة القاضي إلى العاش أو نقله إلى وظيفة أخرى قضائية وإما برفض الطلب

وأن المادة (١١٢) من ذات القانون تنص على أنه "وفي حالة صدور قرار بنقل القاضي إلى وظيفة أخرى ينقل بقرار من رئيس الجمهورية إلى وظيفة تعادل وظيفته القضائية ويحتفظ بمرتبه فيها حتى ولو تجاوز نهاية مهاية مربوط درجة الوظيفة المنقول إليها" وأن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ينص في المادة (١) منه والمصدلة بالقانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٨٨ على أن " يعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون وتسرى أحكامه على - ١ - للعاملين بوزارات الحكومة ومصلحتها - ٢ - ولا تسري هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات " وتنص المادة (٢٨) من هذا القانون والمستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٢ على أن " تعد السلطة المختصة نظاماً يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوع الوظائف بها ويكون قياس الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائي لتقدير الكفائية ... يعتبر الأداء المادى هو المعيار الذي يؤخذ أساساً لقياس كفاية الأداء ويكون تقرير للكفاية بمرتبة ممتاز أو جيد جداً أو متوسط أو ضعيف

واستظهرت الجمعية العمومية - ما تقدم - أن الشرع في قانون السلطة القضائية وضع ضوابط وإجراءات نقل القضاة أو أعضاء النيابة من الكادر القضائي الخاص إلى الكادر الوظيفي العام على أن تخضع تلك الإجراءات بصور قرار من رئيس الجمهورية ، واستلزم أن تكون الوظيفة المنقول إليها القاضي معادلة لوظيفته القضائية وأن يحتفظ بمرتبه الذي يتقاضاه في الوظيفة المنقول منها حتى ولو تجاوز بذلك نهاية مربوط الدرجة المنقول إليها ، إلا أنه ولما كانت النصوص سافكة البيان قد خلت من معيار يجري على موجه معاملة درجات وظائف الكادر القضائي الخاص بدرجات وظائف الكادر العام ، فقد جرى قضاء وإفتاء مجلس الدولة على الأخذ بمعيار متوسط مربوط الدرجة لاستدعاء به وصولاً إلى أكثر درجات الكادر العام قريباً للمجتمع الوظيفي المنقول من الكادر الخاص باعتباره أقرب المعايير للكشف عن التعادل على أسس موضوعية . ولما كانت طبيعة النشاط الوظيفي وأهداف ونوعية وظائف الكادر

ولما كانت طبيعة النشاط الوظيفي وأبعادها وتنوعها وظائف الكادر الحاصل تباينان عن مثيلاتها بالكادر الوظيفي العام فلا يمكن بحال أن يستصحب الموظف حال نقله عن العمل بأي من الكادريين إلى الآخر - تقارير الكفائية التي سبق أن أعدت عن في الوظيفة المنقول منها ، وإذات العالبا لا يجوز معادلة درجات تقارير الكفائية المدة عنه في الكادر القضائي الخاص بدرجات تقارير الكفائية طبقاً لأحكام الكادري الوظيفي العام وصولاً إلى إمكانية استصحاب الموظف المنقول لتلك التقارير حال تقدمه للترقية دون سواء من جهة ، ومن جهة أخرى لأن معيار ودرجات الكفائية في الكادر الوظيفي العام .

ومن حيث إنه نزولاً على مقتضى ما تقدم ولما كان المحروسة حالتهما قد تم نقلها من وظيفة رئيس محكمة (١) إلى وظيفة مدير بآلات الجواز المركزي للتنظيم والإدارة ، وإذ أعلن الجواز - بعد ذلك عن حاجته لشغل وظائف من درجة مدير عام بشرط حصول التقدم في تقريرين متتاليين بمرتبة ممتاز عن الستين السابقين في الترقية ، ولم يوضع من أي منهما تقرير كفاية حالتهما في تاريخ الإعلان لكون مدة خدمتهما بتلك الجهة لم تبلغ العام وقت صدور الإعلان فلا يستصحب أي منهما تقارير كفاية في وظيفة القضائية السابقة ولا يجوز معادلتهما بمراتب تقارير قياس كفاية المدة المحددة في قانون نظام العاملين المدنيين ، ولا مناص والصال كذلك من الانتظار وما يستوفى كل منهما شروط شغل الوظيفة الملن عنها وفقاً لشروط شغلها في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

الاستدراك

انتهت الجمعية العمومية لقسى الفتوى والتشريع إلى عدم جواز معادلة تقرير كفاية الأداء لأعضاء الهيئات القضائية بتقارير قياس كفاية الأداء المحددة بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ولزم توافق شروط شغل الوظيفة الملن عنها بالجائز المنقول إليها ، وذلك على النحو المبين بالأسباب .

رئيس الجمعية العمومية لقسى الفتوى والتشريع
المستشار / جمال السيد دروج
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

مجلس الدولة: استيفاء المدد البيئية شرط للترقية

كتب: صالح الصالحى

أكد مجلس الدولة أن استيفاء الموظف للمدة البيئية شرط للترقية من وظيفة أخرى أعلى، وأوضحت الجمعية العمومية لقسى الفتوى والتشريع برئاسة المستشار جمال مدحوج النائب الأول لرئيس مجلس الدولة أن القيد والاشتغال بالحاماة في شرط أساسى تأهيلي يلزم توافره لشغل وظائف الإدارات القانونية ، وذلك سواء عن طريق التعيين أو الترقية أو التنبؤ ، وأضافت أن توافر هذا الشرط لا يفتى عن ضرورة توافر الضوابط والشروط الخاصة بكل من الطرق المختلفة لشغل الوظائف. وأكد المستشار محمود إسماعيل نائب رئيس مجلس الدولة أن الجمعية انتهت إلى أن مدد القيد تختلف فى طبيعتها ومجال وعة اشتراطها عن المدد البيئية التى تشترط فى حالة شغل الوظيفة عن طريق الترقية . فكل منهما مجال فى التطبيق ويحالى وجها مميذا بغير تافرو أو تعارض بينهما. ويتعين استيفاء المدد البيئية التى يستلزمها قانون نظام العاملين بالدولة . فضلا عن مدد القيد المنصوص عليها فى قانون الإدارات القانونية فى حالة شغل وظائف الإدارات القانونية عن طريق الترقية

لنذب من كبير إلى قيادي.. جازر ويلدين صلاحيات

ليس له الحق فى التقدم مباشرة إلى الوظائف القيادية

صدر أخيراً عددا من القرارات التى تحكم التعامل مع درجة مدير عام بمعسمى أكبر لقب صدر آخر قرار للترقية بالسرب الوظيفي.. لتنتهى

بشكل نهائى وكما صرح د.صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم وأدنيا الموظفين والتساك على هذه القرارات حتى لا تختلط الإدارات عند التطبيق وتسيير العمل على أسس سليمة. وأهمها أن شاغلي وظائف كبير باحثين أو أخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب ليسوا من شاغلي وظائف الإدارة العليا أى كانت الوسيلة التى أدت إلى شغلهم هذه الوظائف بطريقة الترقية العادية أو الترقية بالسرب .

- الأحكام القانونية لوظيفة كبير تسرى على شاغلي هذه الوظائف فى جميع الجهات حتى لو كانت مستتة من أحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ باعتبار أن هذه الوظيفة هى بحكم تعريفها القانون رقم ٤٧ لسنة ٧٨ ولا علاقة لها بالقانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١

الندب جائز

يجوز ندب شاغلي درجة كبير إلى وظيفة من درجة مدير عام القيادية باعتبار أن الندب وفقا لحكم المادة ٥٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ٧٨ يكون بقرار من السلطة المختصة للقيام مؤقتا بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفة الموظف أو وظيفة تولوها مباشرة وأن الندب بطبيعته عمل مؤقت لا يكسب العامل أى حق أو أولوية فى شغل الوظيفة المنتدب إليها وعليه فإن الندب من وظيفة كبير إلى وظيفة مدير عام القيادية أمر جائز باعتبارها ندبا من نفس درجة الوظيفة الأصلية مع ملاحظة أن الندب فى هذه الحالة لا يعطى لشاغلي الوظيفة أى أولوية عند شغلها بصفة أصلية

- الشاغل لوظيفة كبير ليس له أصل حق للتقدم مباشرة لشغل وظيفة رئيس إدارة مركزية من الدرجة الصالية باعتبار أن شغل وظيفة رئيس إدارة مركزية يتطلب بالضرورة قضاء مدة بيئة فى الوظيفة الأدنى مباشرة وهى وظيفة بدرجة مدير عام القيادية. وهذا لا يمنع شغل وظيفة كبير من التقدم مباشرة إلى شغل وظيفة مدير عام القيادية عند الإعلان عنها وفقا لأحكام القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ وبعد قضاء المدد البيئية اللازمة فى هذه الوظيفة يمكن التقدم لشغل وظيفة رئيس إدارة مركزية من الدرجة العالية.

سلطة التحقيق

بالنسبة لسلطة التحقيق مع شاغلي وظائف كبير والجزاءات التى توقع عليهم.. ولأن شاغلي وظائف كبير فى كل الأحوال ليسوا من شاغلي الوظائف العليا فإنهم يكونون غير مخاطبين بحكم المادة ٧٩ مكرر من القانون ٤٧ لسنة ٧٨ والتي نصت على اختصاص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق مع شاغلي الوظائف العليا تكون سلطة التحقيق لإدارة الشئون القانونية بالوحدة التى يتبعها إلا أن هذا لا يمنع السلطة المختصة فى أية جهة من إحالة العامل إلى النيابة الإدارية لإجراء التحقيق حسب نوع المخالفة المنسوبة إليه من حيث الجسامة أو الأهمية

ويرتبط بكل ذلك.. أن الجزاءات التى توقع على شاغلي وظائف كبير هى جميع الجزاءات الواردة النص عليها بالمادة (٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ٧٨ وبضوابطها المحددة بالنص دون قصرها على الجزاءات التى حددها المشرع الفصل بها شاغلي الوظائف العليا (النتيبه - التلوم - الإحالة إلى المعاش - الفصل من الخدمة).

- بالنسبة لسلطة المختصة بأعداد تقارير الكفائية للمعينين بوظائف كبير فإن السلطة المختصة بأعداد التقارير المقدمة عنهم معقودة للجنة شئون العاملين المختصة حيث دون النص على أن يكون اعتماد تقارير الكفائية لشاغلي الوظائف العليا للسلطة المختصة بمقومها المدد القانون (الوزير - المحافظ - رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة) ويكون اعتماد التقارير بالنسبة لغيرهم للجنة شئون العاملين

- بالنسبة للمراكز القانونية التى استقرت وفقا لما تم إذاعته من أن شاغلي وظائف كبير بدرجة مدير عام يعتبرون من شاغلي الوظائف العليا غير القيادية ويعامل شألوها على هذا الأساس من كافة الجوانب متل قائمة دون التفرص لشروطها باعتبارها تمت وفقا لقاعدة قانونية تم إذاعتها فى هذا الشأن.

أهم القوانين والقرارات

قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية

رقم (١١) لسنة ٢٠٠٦

تعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية

لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

وزير الدولة للتنمية الإدارية

بعد الإطلاع على الدستور

وعلى قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ،

وعلى اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ،
وعلى موافقة لجنة شئون الخدمة المدنية بجلستها المعقودة بتاريخ ٢٠٠٥/١٠/١٠ ،
وبناء على امراته مجلس الدولة ،

قصر

(المادة الأولى)

يستبدل بنص الفقرة الثانية من المادة (١٢) من اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليها النص الآتي -
ويتعين على كل وحدة قبل اتخاذ إجراءات التعيين التقدم إلى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ببيان يتضمن مستويات الوظائف المزمع التعيين عليها ودرجاتها المالية والمجموعة النوعية التي تنتمي إليها .

ولذلك لتحديد نسبة الوظائف التي يتم تعيين المعوقين عليها في حدود نسبة الخمسة في المائة المشار إليها وعدد العاملين بالوحدة والعدد الذي سبق تعيينه من المعوقين ، ويقوم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بإبداء الرأي في ضوء البيانات الواردة إليه من الوحدة . وفي حالة الموافقة تخطر الوحدة لإتخاذ إجراءات تعيين العدد المخصص لها من المعوقين وإصدار القرارات اللازمة ويتعين على الوحدة إخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالقرارات التي تصدرها في هذا الشأن .

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويصل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

وزير الدولة للتنمية الإدارية

أحمد درويش

ومكافحة الجهود غير العادية

كتب: حسام الجداوى

افتت الجمعية العمومية لتقسي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بأحقية الإخصائين التجاريين بالأزهر في الجمع بين بدل التفرغ المقرر لهم والمكافأة المستحقة عن ساعات العمل الإضافية والجهود غير العادية. واستندت الجمعية في الفتوى إلى أن قرار رئيس الوزراء لسنة ١٩٧٦ الذي يحظر الجمع بين البذل والجهود لا يعد حجة لحرمان العامل من الحصول على مقابل ساعات العمل الإضافية. ورفض المجلس رأى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الذى يحظر على جهة الإدارة الجمع بين بدل التفرغ والجهود غير العادية

شارع العدالة

تعديل أقدمية أوائل الخريجين والمعنيين في برنامج التشغيل

الحكومي

حسب القانون تعتبر الأقدمية في الوظيفة من تاريخ التعيين فيها. وحيث إن أقدمية أوائل الخريجين المرشحين لشغل وظائف بالجهاز الإداري للدولة تتعدد على ضوء ما تضمنته خطابات التشريع الصادرة من وزارة الدولة للتنمية الإدارية وفي التاريخ المحدد بها وإلى حين شمول الدرجات التي تم تعيينهم عليها. وعلى ذلك تتحدد أقدمية أوائل الخريجين اعتباراً من التاريخ المحدد بطلبات التشريع ويسرى ذلك على المعنيين في برنامج التشغيل الحكومي حيث تتحدد أقدميتهم في التاريخ الذي يحدده وزير الدولة للتنمية الإدارية. جاء هذا في مبدأ مهم أصدره الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

سؤال ورد غطاء

ما هي حقوق الموظف الذي أدي الخدمة العسكرية؟

يجيب النظارى محمد الطنطاوى المستشار القانونى لجهاز التنظيم والإدارة قائلا تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية المسنة بما فيها مدة الاستبقاء بعد إتمام مدة الخدمة الإلزامية العامة للسجنين الذين يتم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انقضاءها بالجهاز الإداري للدولة وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام وكأنها قضيت بالخدمة المدنية وتحسب هذه المدة في الأقدمية واستحقاق العلاوات المقررة ولا يترتب على حساب مدة الخدمة العسكرية والوطنية الحصة بما فيها مدة الاستبقاء أن تزيد أقدمية الجند أو مدة حرته على أقدمية زملائه في التفرغ الذي عينوا في الجهة التي يعمل بها وتحسب المدة في أقدمية درجة الوظيفة التي يشغلها العامل بشرط أن يكون عند التعيين لأول مرة في بداية درجة التعيين وبالجهة التي تم بها هذا التعيين. وفي هذه الحالة تتحدد مدلول الرميل الذي يعتبر قيداً على الجند بأنه الحاصل على ذات مؤهل الجند ومن ذات دفعة تخرجه أو الدفقات السابقة عليها ويقيد عند حساب مدة التجنيد والمعين مع الجند في قرار واحد والحاصل على ذات المؤهل من ذات دفعة تخرجه لا يعد زميلاً للجند إذا اتخذ في مرتبة النجاح ويقصد بمرتبة النجاح درجات أو مرتبة النجاح في المؤهل الحاصل عليه الجند إذا كان التعيين بدون امتحان أما إذا كان التعيين بامتحان مسابقة فإن مرتبة النجاح يقصد بها درجة النجاح في المسابقة. إذا لم يوجد زميل للجند بالمضمون السابق تحسب مدة الخدمة العسكرية والوطنية له كاملة لعدم وجود القيد على هذا الحساب وفقاً ورد بفتوى الجمعية العمومية لتقسي الفتوى والتشريع جلسة ١٩٩٨/٣/٤ ملف رقم ١٣٧٩/٤/٨٦. ولا يخاطب بنص المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية إلا الحاصلون على مؤهلات دراسية وجندا بهذه المؤهلات وتم تعيينهم على أساس هذا المؤهل. ولا يتم التعيين على حساب مدة الخدمة إلا عند التعيين لأول مرة وفي الجهة التي عين بها حتى يمكن أعمال قيد الرميل

كتاب دورى

كتاب دورى رقم (١) لسنة ٢٠٠٦

بشان

كيفية حساب مدة الخدمة السابقة للعاملين المعينين بمكافآت شاملة بعد تشييتهم والتقاعد العاكمة لهذا التعيين

أولاً : كيفية حساب مدة الخدمة العملية :

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٢/٢٣ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمضافة بالقانون ٥ لسنة ٢٠٠٠ والنمضنة أنه يجوز استثناء من حكم المادة (١٧) تعيين المعينين بمكافآت شاملة على اعتمادات الأجور وفقاً لأحكام التشريعات العامة للموازنة العامة والهياكل الاقتصادية والذين مضى على تعيينهم بهذه الصفة ثلاث سنوات على الأقل فى الوظائف الشاغرة بدرجات بداية التعيين والجهات التى يعملون بها إنا توافرت فيهم شروط شغلها وذلك بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

كما تنص المادة ٢٧ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن تحسب مدة الخبرة العملية التى تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن تضاف إلى بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة دورية بعد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها العامل بشرط أن تكون تلك الخبرة متتقة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل بشرط ألا يسبق زعمه المعين فى ذات الجهة وفى وظيفة من نفس الدرجة فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة الحسوبة سواء من حيث الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر

ويجوز التطبيق على قصر سريان ذلك على العاملين المؤقتين بمكافأة شاملة على بند ٢ مكافآت شاملة نوع (٣) أجور موسمين فقط . ويخرج عن ذلك من تم إلحاقهم بالوحدة خصصاً على اعتمادات الموازنة الأخرى أيا كان نوعها ، وأن يقضى العامل بهذه الصفة مدة لا تقل عن ثلاث سنوات متصلة فى ذات الوحدة التى يتم تعيينه فيها ، أن المعين بصفة مؤقتة على أساس مؤهل معين وعند النظر فى تشييته وفقاً لحكم الفقرة الثانية من المادة ٢٣ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وكان قد ثبت حصوله قبل التشييت على مؤهل أعلى ، فإنه يتم تشييته على الوظيفة التى تتناسب مع المؤهل الأعلى وأن التعيين يتم بدون إعلان أو امتحان بناء على طلب السلطة المختصة وبموافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

وقد صدرت فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة تحت ملف رقم ١٥٢٩/٤/٨٦ بجلستها المنعقدة فى ٢٠٠٩/٩/١٤ والتى تضمنت أحقية العامل المؤقت الذى تم تشييته على درجة دائمة وفقاً للمادة ٢/٢٣ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فى ضم مدة خدمته التى أقضاها بموجب عقد مؤقت إلى مدة خدمته بعد تعيينه على وظيفة دائمة كاملة بما فيها الثلاث سنوات ، وذلك بمراعاة الضوابط الواردة بالمادة ٢٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

ثانياً : أحكام فترة الإختبار عند التشييت :

تنص المادة (٢٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة على وجوب وضع العامل المعين لأول مرة تحت الإختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل لثبوت صلاحيته لشغل الوظيفة المعين عليها

فإن ثبت أن العامل المعين قد التحق قبل تعيينه بعقد مؤقت على وظيفة تتماشى فى واجباتها ومسئولياتها مع الوظيفة المعين عليها وكان خلال هذه المدة يقوم بأعمال فى يمينها ذات أعمال الوظيفة الجديدة وعلى نفس مستواها ومسئولياتها وقضى لمدة اللازمة لإثبات الصلاحية ولم تنه الجهة الإدارية عقده بسبب عدم الصلاحية فإنه لا يتصور إخضاعه مرة أخرى لفترة إختبار عند تعيينه على وظيفة دائمة لثبوت صلاحيته من أعمال ثبت صلاحيته لها بدليل صدور قرار السلطة المختصة بتعيينه فيها

وعليه فإن العامل المؤقت الذى قضى فى وظيفة مماثلة للوظيفة التى عين بها على درجة دائمة فى الواجبات والمسئوليات واجتاز مدة اللازمة لإثبات الصلاحية ولم تنه الجهة الإدارية تعاقده بسبب عدم الصلاحية لا يجب وضعه تحت الإختبار عند تعيينه على وظيفة دائمة مماثلة فى الواجبات والمسئوليات للوظيفة المتعاقدها عليها بصفة مؤقتة . أما العامل المعين على وظيفة مؤقتة عند تعيينه على وظيفة دائمة غير مماثلة فى الواجبات والمسئوليات للوظيفة المعين عليها ، فيخضع لفترة الإختبار المنصوص عليها فى المادة (٢٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

ثالثاً إجراءات التشييت : فإذا ما استخدمت السلطة المختصة حقها الثابت قانوناً فى إجراء التعيين يجب أن يكون ذلك على وظائف مولة وشاغرة وحائز بها على سبيل التذكار .

ويجوز للسلطة المختصة فى حالة عدم وجود هذه الوظائف أن تطلب قبل اتخاذ أى إجراء من إجراءات التعيين تمويل وظائف ملائمة لتعيينهم عن طريق التمويل الذاتى بإلغاه وظائف أخرى مقابل إنشاء وظائف جديدة لتعيين عليها .

ولا يجوز اتخاذ أى إجراء من إجراءات التعيين إلا بعد إخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالأعداد المطلوب تعيينهم على درجات دائمة والحصول على موافقته ، ويتم التعيين فى حدود هذه الموافقة وعند التزام بين المؤقتين يتم التفصيل لن قصى مدة أطول بالعقد المؤقت وفى حالة الشكوى فى المد يتم تطبيق أحكام المادة (١٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

رابعاً مبادئ عامة فى التشييت :

من المعلوم أن التشييت على وظيفة بالنسبة للمعينين بمكافأة شاملة مسألة جارية للجهة الإدارية وأنه تطبيقاً لأحكام القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن التأمين الاجتماعى وتحقيقاً لمبدأ العالة والمساواة وأعمال مبدأ تكافؤ فرص العمل عند التعيين فى الوظائف العامة وضمن حصول العامل على المعاش عند خروجه على السن المقررة لإنهاء الخدمة ، فإنه يكون من اللازم عدم تشييت العامل لعدم كفاية المدة المتبقية لاستحقاقه المعاش

يرجاء التنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بمراعاة ما تقدم من تنبّه العاملين المعيّنين بمكافآت شاملة على درجات دائمة .
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام .

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
دكتور / صفوت النحاس

كتاب دوري رقم (٢) لسنة ٢٠٠٦

شان

إعادة تعيين في الوظائف العامة وفقا لحكم

المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

تنص المادة ٢٣ فقرة أولى من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه استثناء من حكم المادة (١٧) يجوز إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى بذات أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاه في وظيفته السابقة في الأقدمية وذلك إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التي يعاد تعيين عليها على ألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بمرتبه ضعيف .

تنص المادة ٦٧ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه :

يجوز للعامل الذي انتهت خدمته أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه للسلطة المختصة قبل انقضاء ستين يوما من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لانتهاء خدمته وفي حالة موافقة السلطة المختصة يتم إخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة للنظر في الإفراج عن إحدى الدرجات المحتفظ بها على سبيل التذكّر والتي يجوز إعادة تعيينه عليها في ضوء الاحتياجات الفعلية

ولا يتم اتخاذ أي إجراء من إجراءات إعادة التعيين إلا بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على الإفراج عن الدرجة التي يعاد التعيين عليها .

ومؤدى أعمال هذه النصوص الآتي

أولا : سلطة إعادة التعيين :

إعادة التعيين والوقف للمادة (٢٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة (١٧) من اللائحة التنفيذية لهذا القانون هي من الأمور الجوازية للسلطة المختصة وفقا للاحتياجات الفعلية ، وأنه لا إلزام على السلطة المختصة في إجراء إعادة التعيين حتى ولو تقدم العامل بطلب خلال الميعاد وتوافرت فيه الشروط

ثانيا : القواعد العامة لإعادة التعيين :

١ تقدم للعامل بطلب إعادة تعيينه للسلطة المختصة بعد انتهاء خدمته ولمدة لا تجاوز ستون يوما من تاريخ صدور قرار إنهاء خدمته .

٢. إلا أن يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بمرتبه ضعيف .

٣. توافر الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة المراد إعادة التعيين عليها وفقا لبطاقة الوصف

٤. أن يكون متوافرا فيه شرط حسن السمعة لتولي الوظائف العامة

ثالثا : المعايير التي تحكم إعادة التعيين :

(أ) إذا ثبت أن العامل قد عين على وظيفة دائمة وتم وضعه تحت الاختبار وقضى المدة اللازمة لإثبات الصلاحية ولم تنتهى خدمته بسبب عدم الصلاحية فإن إعادة التقدمة على ذات الوظيفة أو وظيفة أخرى في المجموعة النوعية لا يخضعه لفترة اختبار جديدة .

(ب) العامل الذي انتهت خدمته بسبب الانقطاع تبدأ الستون يوما الذي يتعين عليه خلالها إبداء رغبته في إعادة التعيين من تاريخ صدور قرار إنهاء الخدمة باعتبار أنه لا يتصور تقدمه بطلب بإعادة التعيين أثناء قيام العلاقة الوظيفية .

(ج) العامل الذي انتهت خدمته وثبت عند طلبه إعادة التعيين أنه وصدر بشأنه حكم في جريمة من الجرائم القصدية التي لا ترتكب إلا من أجاد الناس يكون فاقدا لشروط حسن السمعة الذي يجب أن يتوافر في شاغل الوظيفة العامة وما يتطلبه ذلك من استقامة باعتباره أداه الدولة التعامل مع طالبي الخدمة ، ولا يجوز إعادة تعيينه

(د) تنص المادة (٢٤) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه " يعلن القرار الصادر بالتعيين بلوحة الإعلانات لمدة عشر أيام وفقا للضوابط والإجراءات المنصوص عليها في المادة (٩) من اللائحة " .

وعلى مدير شؤون العاملين أو من يقوم مقامه تحت مظلة المسؤولية التأديبية إخطار المرشح للتعيين فور صدور قرار التعيين ، للتقدم لاستلام العمل بخطاب مسجل على محل إقامته الثابت بطلب تعيينه

فإذا لم يتقدم لاستلام العمل خلال شهر من تاريخ إخطاره اعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن دون حاجة إلى تنبيه أو إنذار ما لم يقدم عنرا تقبله السلطة المختصة خلال (٩٠) يوم من تاريخ صدور قرار التعيين

وعليه فإن العامل الذي يرشح لشغل الوظيفة ولا يتقدم خلال المهلة المحددة لاستلامه العمل وحسب النظر عن تعيينه لا يعتبر معينا في هذه الوظيفة ولا يجوز إعادة تعيينه طبقا للمادة (٢٣) سالفه الذكر لأنها تفترض أن يكون معينا ثم انتهت خدمته لاى سبب

(هـ) العامل الذي انتهت خدمته بسبب الحكم عليه تأديبيا بعقوبة الفصل فإن مدة الستون يوما المقررة بالمادة (٦٧) من اللائحة التنفيذية تبدأ من تاريخ انقضاء أربع سنوات على الأقل من صدور القرار أو الحكم التأديبي وعلى أن تراعى السلطة المختصة عند استعمال سلطتها الجوازية عند إعادة التعيين وصف المخالفة والعقوبة الوضعية عليه وظروف الواقعة وما إذا كانت تتعارض مع مقتضيات الوظيفة العامة أو طبيعة العمل من عدمه .

(و) إذا ما صدر ضد العامل الذي انتهت خدمته حكم بالسجن أو الحبس ونفذ الحكم ثم صدر منه حكم ببرد الاعتبار فإن مدة الستون يوما المنصوص عليها في المادة (٦٧) من اللائحة التنفيذية الذي يجوز خلالها التقدم بطلب لإعادة تعيينه تبدأ من تاريخ الحكم ببرد الاعتبار

المرجو التفضل بالتنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بمراعاة ذلك

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت النحاس

كتاب دوري رقم (٣) لسنة ٢٠٠٦

بشان

التيسير في تعيين المعاقين

تنص مادة (١٠) من القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ على أن (يخصص للمعاقين الحاصلين على شهادات التأهيل نسبة ٨٠ من مجموع عدد العاملين بكل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام - كما تلزم هذه الوحدات باستيفاء النسبة أشار إليها باستخدام المعاقين بدائرة عمل كل وحدة والمسجلين ب مكاتب القوى العاملة المختصة على

أن يتم استكمال النسبة المقررة بالقانون خلال سنتين من تاريخ صدور هذا التعديل ... الخ)

وورد نص الفقرة الثانية من المادة (١١) من التاشييرات العامة للموازنة العامة للدولة للعام المالي ٢٠٠٥/٢٠٠٦ .

على أن (يقوم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة باحتجاز نسبة ٥ / من أعداد ومسميات الوظائف التي يصرح بالإعلان عن شغلها ، ولا يجوز شغلها من جانب الوحدة ليتم تجميعها وتوزيعها مركزياً من قبل الجهاز لتعيين المعاقين عليها في تاريخ موحد ودفعة واحدة في كل وحدة من الوحدات الإدارية بالدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية داخل المحافظات المختلفة وكذا مديريات الخدمات بها)

ووردت المادة ١٢ من اللائحة التنفيذية لقانون العاملين المدنيين بالدولة على نهج المادة ١١ من التاشييرات العامة .

ومؤدى هذه النصوص أن يقوم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة مركزياً باحتجاز نسبة ٥ / من أعداد ومسميات الوظائف التي يصرح للإعلان عن شغلها لتعيين المعاقين عليها في تاريخ موحد ودفعة واحدة في كل وحدة من الوحدات الإدارية للدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية بالمحافظات وكذا مديريات الخدمات بها وذلك بعد إخطارها من قبل الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالعدد المخصص لها والتوزيع الذي تم لهذه الأعداد

وقد قام الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بدراسة وسائل تعيين المعاقين واستيعاب النسبة المحددة على ضوء النصوص القائمة ، حيث تبين أن نظام حجز الدرجات مركزياً عند كل إعلان وتوزيعها على الوحدات الإدارية من جانب الجهاز والتعيين عليها في وقت محدد قد تثرّب عليه وضع عقبات في سبيل تعيين المعاقين ، واقترح نظاماً جديداً على فكرة المركزية في حجز نسبة التعيين للمعاقين ، كما ألفى فكرة التعيين في وقت موحد

وقد جاء التاشير رقم (١٢) من التاشييرات العامة للموازنة العامة ٢٠٠٦/٢٠٠٥ متضمناً النظام المقترح من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة حيث جاء النص على أنه (يتعين على كل وحدة قبل اتخاذ إجراءات التعيين التقدم إلى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ببيان يتضمن مسميات الوظائف ودرجاتها المالية والمجموعة النوعية التي تحتاج إلى شغلها لتعيين المعاقين في حدود نسبة الـ ٥ / المحددة لتشغيل المعاقين ومجموعة العاملين بالوحدة والعدد الذي سبق تعيينه من المعاقين

وعلى أن يقوم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بإبداء الرأي في ضوء البيانات الواردة من الوحدة وعلى مسئوليتها الكاملة وفي حالة الموافقة سيتم إخطار الوحدة لاتخاذ إجراءات التعيين للعدد المخصص لها من المعاقين ثم تقوم الوحدة بإصدار القرارات اللازمة وإخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بذلك

وهذا التاشير السفي فكرة تجميع الأعداد المجزأة لتشغيل المعاقين على مستوى الدولة والتعين في وقت موحد وأعطى للجهاز الإدارية سلطة التعيين مباشرة للمعاقين

وكان مقتضى ذلك ولزامة التدخل باستبدال الفقرة الثانية من المادة ١٢ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لتتفق مع التاشير (١٢) سالف الذكر

ويكون النظام القانوني الواجب التطبيق لشغل وظائف المعاقين على ضوء هذه التعديلات قلتما على المبادئ الآتية

(١) تقوم كل وحدة عند كل تعيين جديد بحجز نسبة ٥ / من الوظائف الملتن عنها لاستيعاب نسبة المعاقين .

(٢) التقدم للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ببيان يتضمن مسميات الوظائف ودرجاتها المالية والمجموعة النوعية التي تحتاج إلى شغلها لتعيين المعاقين في حدود النسبة المحددة لتشغيل المعاقين ومجموعة العاملين بالوحدة والعدد الذي سبق تعيينه .

(٣) يقوم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالنظر في ضوء البيانات الواردة من الوحدة وعلى مسئوليتها الكاملة بالموافقة وإخطار الوحدة لاتخاذ إجراءات التعيين .

(٤) يصدر القرار اللازم للتعيين من السلطة المختصة بكل وحدة على الوظائف المناسبة وإخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بذلك .

المرجو التفضل بالتبني على الوحدات التابعة لسيادتهم مراعاة ذلك . رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت النحاس

كتاب دوري رقم (٤) لسنة ٢٠٠٦

بشأن

إعداد الدليل الاسترشادي لمسئولي التدريب بوحدات الدولة المختلفة والإدارة المحلية

في ضوء دور الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والاختصاصات الموكلة له بقانون إنشائه رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ في رسم استراتيجيات التدريب وتقديم المعاونة الفنية لرفع مستوى الكوادر الفنية العاملة بالجهاز الحكومي والإدارة المحلية .

فقد أعد الجهاز الدليل الاسترشادي لمسئولي التدريب للتأكيد على ضرورة أن يقوم التدريب في وحدات الدولة المختلفة على الأسس العلمية الحديثة لتعديد الاحتياجات التدريبية وإعداد الخطط التدريبية وكذلك المعايير الحديثة لاختيار المدربين وترشيدهم استخدام الاعتمادات المالية المخصصة وتأسيس قواعد بيانات حديثة للتدريب تساعد على دفع حركة النشاط التدريبي وكذلك يتضمن الدليل القواعد العامة التي تساعد على نجاح العملية التدريبية ورفع كفاءة النشاط التدريبي (تحطيظاً وتنفيذاً وتقييماً) .

برجاء التفضل بالتبني على جميع القيادات الإدارية للتأكيد على مسئولى التدريب بالاسترشاد بهذا الدليل والنماذج المرفقة به في إعداد النشاط التدريبي للوحدة الإدارية ، والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة (قطاع التدريب) على استعداد تام لتقديم المعاونة الفنية اللازمة في هذا الشأن

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت النحاس

كتاب دوري رقم (٥) لسنة ٢٠٠٦

بشأن

التعامل مع الجهاز الإداري للدولة من خلال الرقم القومي

السيد

تحية طيبة وبعد ،

أتشرف بالإحاطة بأن القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٩٤ بشأن الأحوال المدنية يلزم جميع الجهات بالتعامل مع المواطنين من خلال بطاقة الرقم القومي

والحاقا للكتب الدورية أرقام ١ لسنة ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤ لسنة ٢٠٠٤ ،
٣ لسنة ٢٠٠٥ ، ٨ لسنة ٢٠٠٥ بشأن ضرورة الالتزام بالتعامل مع
المواطنين من خلال بطاقة الرقم القومي وإثبات مكوناتها كاملة (أربعة
عشر رقما) دون اختصار وباعتبار أن كل مكون له دلالاته
القانونية الخاصة .

يرجى التفصل بالتبني (على الوحدات والشركات والبنوك التابعة
لسيادتكم) بضرورة الالتزام بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٩٤
والتعامل مع المواطنين وتادية الخدمات الحكومية من خلال الجهاز
الإداري للدولة ببطاقة الرقم القومي والإعلان بصورة واضحة لجميع
الماملين والمتعاملين مع الجهاز الإداري للدولة أن الفترة حتى
٢٠٠٦/١٢/٢١ فترة انتقالية يلزم التقدم خلالها للحصول على بطاقة
الرقم القومي

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت النحاس

كتاب دوري رقم (٦) لسنة ٢٠٠٦

بشأن

نظام التدريب لشغل الوظائف القيادية

طبقا للقانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية

أولا أهداف الاعداد والتدريب لشغل الوظائف القيادية

- ١- تمحيق المفاهيم الإدارية لدى القيادات وتزويدهم بأساليب الإدارة الحديثة ومجالات تطبيقها في الوحدات الإدارية المختلفة.
- ٢- أدراك القيادات الإدارية للتغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية المحلية والسلمية وتأثيرها ووضع الاستراتيجيات اللازمة للتكيف مع هذا التغيرات
- ٣- تنمية المهارات والخبرات لدى القيادات الإدارية والتأكد على الوعي الكامل بمسئولياتهم عن تطوير وتبسيط نظم العمل بالوحدات الإدارية وتقديم الخدمات للمواطنين في سهوله ويسر.
- ٤- المشاركة الفعالة والتفكير السلمي والابتكارى لحل المشكلات التي تعترض العمل بالوحدات الإدارية.

ثانيا إجراءات الالتحاق ببرامج الاعداد لشغل الوظائف القيادية.

- يتم الترشيح للالتحاق بالبرامج من قبل اللجنة القيادية بالجهة وفقا للأحكام الواردة في اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ وفي ضوء الإجراءات الخاصة باستيفاء نماذج الترشيح المحددة واعتمادها من السلطة المختصة

- يراعى ألا يزيد عدد المرشحين عن ضعف عدد الوظائف الشاغرة.
- تقوم مركز التدريب بإخطار الجهات بموعد ومكان تنفيذ البرامج لأخطار المرشحين

- التزم المشاركون بالتفرغ الكامل أثناء حضور البرنامج سواء تمت عملية تنفيذ البرنامج خلال الفترة الصباحية أو المسائية ويخضع خلال فترة تنفيذ البرنامج لأشراف مركز التدريب.

- يلغى تدريب من تتجاوز غيابه ١٥٪ من إجمالي عدد ساعات البرنامج وتحسب ساعات التأخير عن حضور اللقاءات التدريبية ضمن هذه النسبة

- تتم معاملة شاغلى وظائف كبير باحثين فى الترشيح لبرامج

الاعداد لشغل الوظائف القيادية فى ضوء كتابى دورى الجهاز رقمى ٤ ، لسنة ٢٠٠٥ .

● يتم اعتبار من اجتازت الدراسات التي تعدها أكاديمية ناصر العسكرية أنه لدى التدريب اللازم لشغل الوظائف القيادية فى ضوء قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٥٤ لسنة ١٩٩٥ وقد حدد المبدأ رقم ٢٨١ من مبادئ الخدمة المدنية أنه يلزم للاعتداج باجتياز البرنامج الذى تعده أكاديمية ناصر العسكرية وينفى عن التدريب لشغل الوظائف القيادية توافر الشروط الآتية.

– ألا تقل مدته عن شهر باعتبار أن أقل مدة مجددة لبرامج اعداد القادة من هذه لمدة.

– أن يقتصر البرنامج عددا من الموضوعات التى ورد النص عليها فى المادة ١٤ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ حتى يكون التدريب الذى تعده الأكاديمية مقابرا مع التدريب المقرر لشغل الوظائف القيادية.

– أن يستفيد المرشح من هذا الاعفاء مرة واحدة فقط خلال حياته الوظيفية

– لا يعقد ببرامج الاعداد للترقى للوظائف العليا السابقة على تاريخ نشر اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ويعتد بها فقط للوظائف العليا غير القيادية مستشاراً ومستشار ب.

ثالثا: المنهج التدريبي للبرامج ، الموضوعات – الوقت – أسلوب التقييم

– يتحدد المنهج التدريبي والزمن المتاح لكل برنامج وفقا لنتائج اختيار يتم عقده قبل موعد تنفيذ البرنامج بأسبوعين على الأقل والجدول المرفق يوضح المنهج التدريبي ،الماور والموضوعات والفترة الزمنية وأسلوب التقييم للمرشحين ، لبرامج الاعداد لشغل الوظائف القيادية بمستوياتها الثلاث «متتامة» -عالية» - مدير عام رابعا أساليب التدريب المستخدمة

– تتنوع أساليب التدريب المستخدمة فى البرامج على النحو التالى «الحاضرة النقاشية – دراسة الحالة – المباريات الإدارية – المختبرات السلوكية – الندوات – ورش العمل – تطبيقات عملية.. إلخ.

خامسا المدربين

– يتم الاستعانة بنخب من أساتذة الجامعات وخبراء التدريب من مختلف القطاعات بالدولة مما يجمعون بين التأهيل العلمى والخبرة العملية.

سادسا مراكز التدريب

– يتم عقد برامج الاعداد لشغل الوظائف القيادية بمراكز التدريب المعتمدة داخل جمهورية مصر العربية وهى

١- مركز اعداد القادة للقطاع الحكومى.

٢- قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ١٢١ لسنة ١٩٩١

فرع القاهرة.

فرع الاسكندرية لتدريب المرشحين من الجهات الواقعة داخل نطاق

محافظات الاسكندرية – الجيزة – الغربية – كفر الشيخ – مرسى

مطروح

٣- مركز التنمية المحلية بسقارة

٤- قرار وزير الدول للتنمية الإدارية رقم ١٢١ لسنة ١٩٩١ لتنفيذ

برامج الاعداد لشغل الوظائف القيادية بالإدارة المحلية «رئيس حى –

رئيس مدينة – رئيس مركز – سكرتير عام مساعد – سكرتير عام.

يجوز لهذه المراكز تنفيذ برامجها فى المحافظات المختلفة

كتاب دوري رقم (٧) لسنة ٢٠٠٦ في شأن

تصفية المنازعات حول بدل التفرغ لمرشدين المهندسين الزراعيين

في إطار توجيهات السيد الأستاذ الدكتور / رئيس مجلس الوزراء للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لحل مشاكل العاملين فقد أعد الجهاز مشروعا للمصالحة بين الدولة والعاملين بها وصولا إلى رضا العاملين وتفرغهم لأعمالهم .

● صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٠٣٦ لسنة ٢٠٠٥ بإعادة تنظيم صرف بدل تفرغ للمهندسين الزراعيين ورد النص في المادة الأولى منه على أن يمنح المهندسون الزراعيون أعضاء نقابة المهن الزراعية الخاضعون لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالرد له المشار إليه بدل تفرغ بواقع ٢٠٪ من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة التي يشغلونها إذا كانت بطاقات الوصف الخاصة بوظائفهم تتضمن أعمالا زراعية يحظر على غيرهم ممارستها طبقا لحكم المادة ٨٥ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٦ وقرار وزير الزراعة واستصلاح الأراضي رقم ٣٩٨ لسنة ٢٠٠٥ المشار إليهما وذلك بشرط عدم مزاولتهم المهنة في الخارج) .

وكان قد سبق صدر قرار وزير الزراعة رقم ٣٩٨ لسنة ٢٠٠٥ في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز لغير المهندسين الزراعيين بشقابة المهن الزراعية مباشرتها .

● وتنفذا لذلك فإن شروط استحقاق بدل التفرغ للمهندسين الزراعيين تكون على النحو الآتي:

● أن يكون العامل من المخاطبين بأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

● أن يكون مقيدا بنقابة المهندسين الزراعيين وهو يستتبع حصوله على بكالوريوس زراعة أو مؤهل زراعي متوسط ومضى على الاشتغال عشرة سنوات وحصل على لقب مهندس زراعي .

وفي كل الأحوال يقدم شهادة من نقابة المهن الزراعية تفيده بقيدة بها .

● أن تتضمن بطاقة الوصف للوظيفة التي يشغلها إعمالا لا يجوز لغير المهندسين الزراعيين مباشرتها وهو ما ورد النص عليها على سبيل الحصر في قرار وزير الزراعة رقم ٣٩٨ لسنة ٢٠٠٥ .

● أن يجري تطابق بين بطاقة الوصف والواجبات المحددة بها وبين الأعمال التي لا يجوز لغير المهندسين الزراعيين ممارستها والمحددة في القرار سالف الذكر .

● ويحدد البند الذي يتطابق في هذا القرار مع واجبات ومسؤوليات الوظيفة حسب بطاقة الوصف .

● فإذا ما توافرت هذه الشروط استحق العامل بدل التفرغ المقرر بواقع ٢٠٪ من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة التي يشغلها .

وتكون إجراءات التنفيذ على النحو الآتي :

أولا : على جميع وحدات الجهاز الإداري للدولة تحديد الأعداد المستفيدة من هذا البدل وما يفيد تحقيق توافر الشروط المحددة لاستحقاقه وموافاة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالأعداد وبالنسبة للعاملين الحاليين والذين انتهت خدمتهم وبالنسبة لمن أقاموا دعاوى (المكتب الفني لرئيس الجهاز) .

ثانيا : موافاة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بهذه البيانات خلال شهر على الأكثر من تاريخ تبليغهم بالبدل مع تحديد التكلفة المالية

المترتبة على ذلك .

ثالثا : عرض نتيجة ما ورد إلى الجهاز الإداري على لجنة شؤون الخدمة المدنية ممثلا فيها وزارة المالية لتحديد الاعتمادات المالية وكيفية سدادها على النحو الذي يتفق مع اعتبارات الموازنة العامة للدولة والبدء في التنفيذ .

برجاء التنبيه على الجهات التابعة لسيادتك لتنفيذ ما تقدم .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري،،،

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت الخحاس

كتاب دوري رقم (٨) لسنة ٢٠٠٦ في شأن

تصفية المنازعات حول المقابل التقديري لرصيد الإجازات

في إطار توجيهات السيد الأستاذ الدكتور / رئيس مجلس الوزراء للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لحل مشاكل العاملين فقد أعد الجهاز مشروعا للمصالحة بين الدولة والعاملين بها وصولا إلى رضا العاملين وتفرغهم لأعمالهم .

وقد وافقت لجنة شؤون الخدمة المدنية بالجهاز بجلستها المنعقدة في ٢٠٠٦/٣/٢ في هذا الإطار - على المبدأ الآتي وآليات تنفيذه -

تنص المادة ٦٥ في فقرتها الأخيرة من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه (فإذا انتهت خدمة العامل قبل إستيفاء رصيده من الإجازات الإعتيادية استحق من هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند إنتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

وقد أصدرت المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٢ لسنة ٢١ قضائية " دستورية " حكمها في ٦ من مايو سنة ٢٠٠٠ (بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما تضمنته من حرمان العامل من البديل التقديري لرصيد إجازاته الإعتيادية فيما جازر أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد رابعا إلى أسباب اقتضاها مصلحة العمل)

وعليه وأعمالا لحكم المحكمة الدستورية العليا فإن من تنتهي خدمته يتقاضى مقابل تقديري عن رصيد الإجازات أربع أشهر على أجره الأساسي مضموما إليه العلاوات الخاصة عند إنتهاء خدمته .

وقد ثارت المنازعات بين الجهات الإدارية والعاملين حول مازاد على أربعة أشهر عن هذا الرصيد .

وحسما لهذه الخلافات فإن لجنة شؤون الخدمة المدنية وضعت الشروط الآتية لحصول العامل على مايزيد عن الأربعة أشهر عن رصيد إجازات :-

(١) أن يتقدم العامل بشهادة من الجهة الإدارية من واقع ملف خدمته وسجلات الإجازات يكون محمدا فيها الرصيد المتبقى له فيما يزيد عن أربعة أشهر وعلى مسئولية مصدرها الكاملة .

(٢) أن تعتمد الشهادة من السلطة المختصة بمفهومها المحدد بالقانون (الوزير - المحافظ - رئيس الهيئة العامة) .

(٣) أن ينص صراحة في الشهادة أن هذا الرصيد المتبقى كان لأسباب

مع مراعاة أنه عند كل إعلان جديد يتم تطبيق الكتاب الدوري رقم ٢ لسنة ٢٠٠٦ وفقاً للمعايير الواردة في هذا الكتاب...

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري،،،

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت النحاس

كتاب دوري رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٦

في شأن

تفعيل دور وحدات التنظيم والإدارة بالجهاز الإداري

في ضوء الاختصاصات المنوطة لوحدات التنظيم والإدارة بمقتضى القرار الجمهوري رقم ٢٢ لسنة ١٩٧٧ بشأن إنشاء وإعادة تنظيم وحدات التنظيم والإدارة بهدف رفع مستوى كفاءة الأداء بالجهة المنشأة بها وذلك عن طريق تقديم المعاونة الفنية في مجال التنظيم والإدارة فقد تلاحظ من خلال المتابعة الدورية لوحدات التنظيم والإدارة أن بعض الاختصاصات المنوطة بها لا تشارس على الوجه المطلوب لذا رؤى أنه من الضروري تفعيل الدور الذي تقوم به وحدات التنظيم والإدارة للنهوض بمستوى أداء وحدات الجهاز الإداري للدولة. لذا يرجى التنبيه على وحدات التنظيم والإدارة بالجهات الإدارية التابعة لسيادتكم بمراعاة الالتزام بما يلي:

- ١- ضرورة المتابعة المستمرة من جانب وحدة التنظيم والإدارة لباقي التقسيمات التنظيمية الأخرى بالجهة المنشأة بها الوحدة للتحقق من مدى قيام كل تقسيم تنظيمي بالدور المنوط به.
- ٢- تطوير الهيكل التنظيمي بالجهة الإدارية وفقاً لما يطرأ على الأنشطة التي تمارسها للوحدة من متغيرات.
- ٣- متابعة وحدة التنظيم والإدارة للقطاعات أو الأجهزة التابعة للوحدة الإدارية والتي أنشئت لتحقيق أغراض أو أهداف معينة وذلك للتأكد من مدى تنفيذها للأهداف التي أنشئت من أجلها.
- ٤- قيام وحدة التنظيم والإدارة بكل جهة إدارية بتحديث بطاقات وصف الوظائف بالتعاون مع الإدارة المركزية المختصة بالجهاز مع مراعاة التحديد الدقيق للتأهيل العلمي والشروط اللازم توافرها في شغل الوظيفة بما يتماشى مع طبيعة عمل الجهة.
- ٥- إجراء الدراسات الخاصة بتبسيط الإجراءات والنماذج والسجلات وتخطيط مكان العمل وتحديث وتطوير الدليل الإرشادي للخدمات التي تقدم للجمهور.
- ٦- متابعة تنفيذ التوصيات والقرارات التي يصدرها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.
- ٧- تطوير نظام حفظ وتوثيق واسترجاع كافة البحوث والبيانات والقوانين والقرارات الخاصة بالجهة الإدارية.
- ٨- ضرورة مواصفة الجهاز بتقرير سنوي عن إنجازات الوحدة في كل هذه المجالات.

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري،،،

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت النحاس

إقتضتها مصلحة العمل وأن العامل تقدم إلى جهة عمله للحصول على الإجازة ورفضت الجهة السماح له بها لأسباب تتصل بمصلحة العمل - فإذا ما استوفى العامل هذه الشروط تكون إجراءات التنفيذ على النحو الآتي :-

- ١- على الجهات الإدارية تحديد الحالات المستحقة للمقابل التقديري لمزيد الإجازات على الأساس السابق سواء من أقام دعوى أمام المحاكم بأى مستوى من مستوياتها أو الذين لم يقيموا دعوى وتحديد المدد المستحقة لهم والأعياء المالية المترتبة على ذلك وموافاة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بهذه البيانات في موعد لا يتجاوز شهرا من تاريخ إخطارها بذلك (المكتب الفني لرئيس الجهاز)
- ٢- بعد ورود هذه البيانات يتم العرض على لجنة شؤون الخدمة المدنية مثلاً فيها وزارة المالية للموافقة على الصرف وطريقة السداد على المدى الذي تراه وزارة المالية مناسباً مع اعتبارات الموازنة العامة للدولة
- ٣- بعد أخذ الموافقة المالية يتم إبلاغ الجهات للتنفيذ على أساسها

برجاء التنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم لتنفيذ ما تقدم

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري،،،

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

دكتور / صفوت النحاس

كتاب دوري رقم (٩) لسنة ٢٠٠٦

في شأن

قواعد تعيين المعاقين

أصدر الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الكتاب الدوري رقم ٣ لسنة ٢٠٠٦ بشأن قواعد تعيين المعاقين مرفق به كتاب السيد الأستاذ الدكتور رئيس الجهاز في شأن طلب البيانات لتفعيل الكتاب الدوري ولما لم تصل حتى تاريخه بيانات كافية من وحدات الجهاز الإداري للدولة فإنه يلزم مراعاة الآتي:

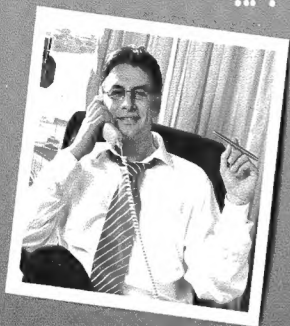
- ١- حصر الوظائف السابق جزءها لتعيين المعاقين على ضوء ما ورد من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في هذا الشأن مع إرسال صورة معتمدة من كتب الجهاز المختصة ذلك.
- ٢- حصر ما شغل من هذه الوظائف والتبقي دون شغل مع استبعاد من تم تعيينه من المعاقين ضمن برنامج التشغيل الحكومي عامي ٢٠٠٦، ٢٠٠٧ لاستيفاء نسبة ٥/١٠ المخصصة لتعيين المعاقين، وعلى أن ترد هذه البيانات إلى الجهاز في موعد أقصاه ٢٠٠٦/٤/٢٠.

وبعد ورود البيانات وموافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على التعيين تكون إجراءات التعيين بالنسبة للوظائف المحجوزة للمعاقين ولم تشغل حتى الآن على النحو الآتي:

- ١- الإعلان عن شغل الوظائف المحجوزة للمعاقين إعلاناً داخلياً بكل واحدة.
- ٢- ترتيب المعاقين المتقدمين لشغل الوظائف في كشف مستقلة وذلك بإعداد كشف مستقل لترتيب حملة المؤهلات الدراسية العليا وكشف مستقل لترتيب حملة المؤهلات فوق المتوسطة والمتوسطة وكشف مستقل لترتيب حملة المؤهلات الأقل من المتوسطة ومن غير حملة المؤهلات، وتمت المفاضلة بينهم وفقاً لترتيب الوارد بكل كشف على حدة على أساس أقدمية التخرج وعند التساوي يفضل الأكبر سناً وبالنسبة لغير حملة المؤهلات تتم المفاضلة على الأساس الأكبر سناً.

خدمة الأرقام المميزة

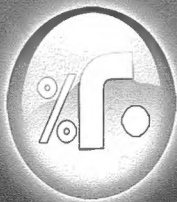
اختار أرقام حبايبك



وخالو في هولندا



كلم ماما في طنطا



على سعر المكالمات

ووفر

كلم حبايبك كثير.. وما تقلقش عالفواتير



المصرية للاتصالات
Telecom Egypt

الخدمة متاحة بجميع الشبكات
لمزيد من المعلومات اتصل بـ ١١١
www.telecomegypt.com.eg



الهيئة العامة للإستثمار
و المناطق الحرة



مناخ جديد للإستثمار في مصر

- تأسيس الشركة في ٧٢ ساعة
- وحدة رعاية المستثمر
- تبسيط الإجراءات
- لامركزية القرار
- خدمات استشارية
- توفير المعلومات



الهيئة العامة للإستثمار
شريكك في النجاح